



Alpitronic S.r.l.

*Modello di Organizzazione, Gestione e
Controllo ex D.lgs. n. 231/2001*

Parte Generale

1	PREMESSA.....	1
2	IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	1
2.1.	Il regime di responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. n. 231/2001	1
2.2.	Le fattispecie di reato	2
2.3.	Le sanzioni	4
2.4.	Delitti tentati.....	4
2.5.	Reati commessi all'estero.....	4
2.6.	Le vicende modificative dell'ente	5
2.7.	La responsabilità da reato nei gruppi di imprese	5
2.8.	I principi consolidati per la redazione di Modelli Organizzativi	6
3	DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ.....	7
3.1.	Attività svolta	7
3.2.	Le funzioni aziendali di Alpitronic S.r.l.	7
3.3.	Strutture di governance e di controllo	8
4	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI ALPITRONIC	9
4.1.	Requisiti generali.....	9
4.2.	Attività propedeutiche alla predisposizione del Modello	9
4.3.	La struttura del Modello	10
5	METODOLOGIA ADOTTATA PER LA MAPPATURA DEI RISCHI	11
5.1.	Individuazione delle aree ed attività a rischio	11
5.2.	L'analisi e la valutazione del rischio	11
a)	Definizioni e considerazioni preliminari	11
b)	Criteri applicati per la valutazione del rischio LORDO/NETTO	11
c)	Il "FOGLIO A – Valutazione rischio LORDO per famiglie di reato"	12
d)	Il "FOGLIO B"	13
5.3.	I Protocolli.....	13
6	ORGANISMO DI VIGILANZA	15
6.1.	Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	15
6.2.	Identificazione dell'Organismo di Vigilanza.....	15
6.3.	Durata in carica – cessione – revoca – rinnovo	16
6.4.	Compiti dell'OdV.....	17
6.5.	Poteri e facoltà dell'OdV	17
6.6.	Flussi informativi	18
6.7.	Segnalazioni di violazioni "231" verso l'Organismo di Vigilanza	19
7.	PIANO DI COMUNICAZIONE.....	25
7.1.	Introduzione	25
7.2.	Informazione e formazione dei dipendenti	25
7.3.	Diffusione ai fornitori, ai clienti ed ai collaboratori esterni	25
8.	SISTEMA SANZIONATORIO.....	26
8.1.	La funzione del sistema sanzionatorio	26
8.2.	Le violazioni.....	26
8.3.	Le sanzioni.....	26
a)	Criteri generali di irrogazione delle sanzioni	26
b)	Misure nei confronti degli Amministratori	27
c)	Misure nei confronti dei Dirigenti	27
d)	Sanzioni disciplinari nei confronti dei Lavoratori Dipendenti.....	28
e)	Misure nei confronti di fornitori e partner commerciali	29
f)	Misure nei confronti di collaboratori, consulenti, lavoratori autonomi	29
g)	Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza	29
8.4.	Il risarcimento del danno	29
9.	INTEGRAZIONE TRA MODELLO E CODICE ETICO DI GRUPPO	30

1. PREMESSA

Il presente documento costituisce il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito anche “Modello”) di Alpitronic Srl (denominata di seguito anche “Alpitronic” o “Società”), società controllata al 100% da Alpitronic Holding Srl ed inserita in un Gruppo di società internazionale.

Il Modello è stato approvato in data 06/10/2025 dal *Board* (di seguito anche “Consiglio di Amministrazione”) della Società al fine di prevenire il rischio di consumazione dei reati fonte di responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del D.Lgs. 231/01 (di seguito anche il “Decreto”).

Destinatari del Modello sono tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società e quindi i componenti degli organi sociali (amministrativi e di controllo), il *management*, i dipendenti, nonché i soggetti terzi legati alla Società da un rapporto di natura contrattuale (ad esempio clienti, fornitori, consulenti).

1

2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

2.1. Il regime di responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. n. 231/2001

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito “D.lgs. 231/01”), emanato in attuazione della legge delega di cui all'art.11 della legge 29 settembre 2000 n.300, ha inteso conformare la normativa italiana in materia di responsabilità degli enti a quanto stabilito da alcune Convenzioni internazionali ratificate dallo Stato italiano.

In particolare, con l'entrata in vigore del D.lgs. 231/01, è stato introdotto anche in Italia un complesso sistema sanzionatorio che configura forme di responsabilità amministrativa degli enti, quali società, associazioni, cooperative e consorzi, derivante dalla commissione o tentata commissione, nell'interesse ovvero a vantaggio dell'ente stesso, di taluni reati, tassativamente individuati ed elencati nel decreto stesso.

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica, apicale o subordinata, che ha integrato materialmente il fatto di reato, il che vale a dire che l'ente può essere dichiarato responsabile anche se la persona fisica che ha commesso il fatto non è imputabile o non è stata individuata, ovvero il reato è prescritto.

I presupposti perché un ente possa incorrere in tale responsabilità sono:

- che un soggetto che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o gestione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o un soggetto che esercita anche di fatto la gestione e il controllo della stessa (di seguito “Apicali”), ovvero un soggetto sottoposto alla direzione o vigilanza di un apicale (di seguito “Sottoposti”), abbia commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- che il reato commesso dalla persona fisica costituisca espressione della politica aziendale, ovvero derivi da una “colpa di organizzazione”.

Gli artt. 6 e 7 del citato Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità, prevedono, tuttavia, una specifica forma di esonero. In particolare:

- i. qualora il reato presupposto sia stato commesso da un apicale, l'ente può andare esente da responsabilità soltanto qualora dimostri che:
 - l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto reato, modelli di organizzazione e di gestione ai sensi del D.lgs. 231/01 idonei a prevenire reati della specie di quello commesso;

- l'ente ha istituito un organismo dotato di autonomia e di un effettivo potere di iniziativa, controllo e sanzione delle condotte inosservanti, al quale viene conferito il compito di vigilare sul funzionamento ed osservanza del Modello adottato, e di segnalazione delle necessità di aggiornamento;;
 - l'Organismo di Vigilanza ha svolto la propria attività con la dovuta diligenza;
 - il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il modello organizzativo.
- ii. qualora il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione, la responsabilità dell'ente sarà riconosciuta quando sia dimostrato che la commissione del reato è stata resa possibile dal fatto che i soggetti in posizione apicale non abbiano sufficientemente osservato gli obblighi di direzione e vigilanza.

In sintesi, la responsabilità in esame sussiste quando l'ente, a fronte di una fattispecie di reato commessa (anche) nel suo interesse, mostri di fatto una organizzazione di impresa colpevolmente negligente, tale da trarre vantaggio da comportamenti criminosi commessi nell'ambito della propria struttura. Pertanto, l'elaborazione e l'adozione di un Modello Organizzativo da parte dell'ente risponde all'esigenza di prevenire la commissione dei reati e, in caso in cui un reato si verifichi, di evitare che tale azione possa essere ricondotta ad una colpa di organizzazione.

L'idoneità del Modello ai fini dell'esclusione della responsabilità dell'ente è valutata dall'Autorità giudiziaria all'interno di un procedimento retto dalle disposizioni del codice di procedura penale e da alcune disposizioni specifiche contenute nel Decreto.

2.2. Le fattispecie di reato

Le fattispecie di reato suscettibili di configurare responsabilità amministrativa dell'ente sono quelle elencate e richiamate dal D.lgs. 231/01 e sono, alla data di approvazione del Modello, sintetizzabili nella seguente tabella

CATEGORIA DI ILLECITI	Fonte Normativa
Reati di 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
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Art. 24-bis
Delitti di criminalità organizzata	Art. 24-ter
Reati di peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso di ufficio	Art. 25
Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Art. 25-bis
Delitti contro l'industria e il commercio	Art. 25-bis.1
Reati societari	Art. 25-ter
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Art. 25-quater

Reati di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25- <i>quater</i> .1
Delitti contro la persona individuale	Art. 25- <i>quinquies</i>
Reati di abuso del mercato ¹	Art. 25- <i>sexies</i>
Reati di omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro	Art. 25- <i>septies</i>
Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio	Art. 25- <i>octies</i>
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori	Art.25- <i>octies</i> .1
Delitti in materia di violazione del diritto di autore	Art. 25- <i>novies</i>
Reato di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25- <i>decies</i>
Reati ambientali	Art. 25- <i>undecies</i>
Delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Art. 25- <i>duodecies</i>
Delitti di razzismo e xenofobia	Art. 25- <i>terdecies</i>
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommesse e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	Art. 25- <i>quaterdecies</i>
Delitti tributari	Art. 25- <i>quinquiesdecies</i>
Reati di contrabbando	Art. 25- <i>sexiesdecies</i>
Delitti contro il patrimonio culturale	Art. 25- <i>septiesdecies</i>
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Art. 25- <i>duodevicies</i>
Delitti contro gli animali	Art.25- <i>undevicies</i>
Reati transnazionali	Legge n. 146/2006
Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva)	Legge n. 9/2013

¹ Incluse le fattispecie in materia di abusi di mercato di cui all'art. 187-*quinquies* TUF, come modificato dal D.lgs. n. 107/2018, in relazione alla violazione del divieto di cui all'articolo 14 o del divieto di cui all'articolo 15 del Regolamento (UE) n. 596/2014

Dei reati elencati nel D.lgs. 231/01 e successive integrazioni, soltanto alcuni incrociano concretamente l'attività di Alpitronic ed è, pertanto, solo con riferimento a tali fattispecie che il Modello dovrà confrontare la propria efficacia preventiva. I reati presi in esame e ritenuti in concreto rilevanti per l'attività della Società sono indicati nella sezione del presente documento dedicata alla metodologia adottata nella redazione del modello e poi specificamente trattati nella all'interno della Parte Speciale.

2.3. Le sanzioni

Le sanzioni previste dal D.lgs. 231/01 a carico degli enti in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati presupposto possono essere di natura pecuniaria o di natura interdittiva.

Le sanzioni pecuniarie sono comminate dal giudice penale, in quote con il tetto massimo di Euro 1.500.000,00, tenendo conto:

- della gravità dell'illecito;
- del grado di responsabilità dell'ente;
- dell'attività svolta per eliminare ovvero attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Le sanzioni interdittive, applicabili anche anticipatamente come misure cautelari, possono comportare:

- l'interdizione dell'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Con la sentenza di condanna nei confronti dell'ente è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente. Ove siano irrogate sanzioni interdittive, può essere disposta, quale sanzione accessoria, la pubblicazione della sentenza di condanna.

2.4. Delitti tentati

Nel caso di tentativo² di uno dei delitti indicati nel Capo 1 del D.Lgs. n.231/01 (articoli da 24 a 25 *duodevicies*), le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre l'ente non risponde quando impedisce volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art.26 del D.Lgs. n. 231/01)

2.5. Reati commessi all'estero

Secondo quanto espressamente previsto dall'art.4 del D.Lgs. n.231/01, l'ente può essere chiamato a rispondere sul territorio dello Stato italiano per i reati, contemplati dallo stesso Decreto, commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente in relazione ai reati commessi all'estero sono:

- i. il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.lgs. n. 231/2001;
- ii. l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- iii. l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. Il rinvio agli artt. da 7 a 10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25 *sexdecies* del D.lgs. n. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del Decreto - a fronte

² Ai sensi dell'art.56, comma 1, del codice penale, risponde di delitto tentato “*chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto ... se l'azione non si compie o l'evento non si verifica*”

- della serie di reati menzionati dagli artt. da 7 a 10 c.p., l'ente potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- iv. sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

2.6. Le vicende modificative dell'ente

Il D.lgs. 231/01 disciplina, inoltre, il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente per le sanzioni irrogate con riguardo a vicende modificative, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

In particolare, in caso di trasformazione, l'ente trasformato rimane amministrativamente responsabile anche per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha prodotto i suoi effetti. Per quanto concerne la fusione, anche per incorporazione, l'ente risultante dalla fusione risponde anche dei reati per i quali erano amministrativamente responsabili gli enti partecipanti alla fusione.

In linea generale, in caso di scissione parziale, l'ente scisso rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli enti beneficiari della scissione divengono solidalmente responsabili per il pagamento delle sanzioni pecuniarie irrogate all'ente scisso, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito.

Per quanto riguarda le fattispecie di cessione e conferimento di azienda, il D.lgs. 231/01 prevede la responsabilità solidale di cessionario e cedente per le sanzioni pecuniarie comminate in relazione ai reati commessi nell'ambito dell'azienda ceduta, nel limite del valore trasferito e delle sanzioni risultanti dai libri contabili obbligatori ovvero delle sanzioni dovute ad illeciti dei quali il cessionario era comunque a conoscenza. È comunque fatto salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente.

2.7. La responsabilità da reato nei gruppi di imprese

Il D.lgs. n. 231/2001 non si occupa espressamente degli aspetti connessi alla responsabilità dell'ente appartenente a un gruppo di imprese.

L'ordinamento giuridico italiano, manchevole di una disciplina *ad hoc* circa il gruppo di imprese, fornisce alcuni indici normativi - art. 2359 c.c. in materia di controllo e collegamento tra imprese e art. 2497 c.c. rispetto alla direzione e al coordinamento - che evidenziano la rilevanza del fenomeno.

Il gruppo di imprese è considerato unitariamente solo in prospettiva economica e non anche in prospettiva normativa, poiché risulta privo di autonoma capacità giuridica, e non è pertanto considerato un ente tale che possa rientrare nella categoria di cui all'art. 1 del D.lgs. n. 231/2001 quale soggetto al quale potrebbe essere ascritta direttamente una responsabilità amministrativa derivante da reato.

Conseguentemente, così come emerso dalle pronunce della Corte di Cassazione e come richiamato dalle Linee Guida "231" di Confindustria (versione aggiornata a giugno 2021), ai fini dell'addebito di una responsabilità all'ente appartenente ad un gruppo non è sufficiente la mera esistenza di un rapporto di controllo o di collegamento all'interno del gruppo di società. È necessario, invece, che l'autorità giudiziaria proceda in concreto all'accertamento della sussistenza dell'interesse e vantaggio rispetto al singolo ente a norma dell'art. 5, comma 1 del Decreto.

La responsabilità ex D.lgs. n. 231/2001 può estendersi infatti alle società collegate solo a condizione che: (i) all'interesse o vantaggio di una società si accompagni anche quello concorrente di altra società e (ii) la persona fisica autrice del reato presupposto sia in possesso della qualifica soggettiva necessaria, ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. n. 231/2001.

2.8. I principi consolidati per la redazione di Modelli Organizzativi

In attuazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 3, del D.lgs. n. 231/01, Confindustria ha definito le "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01", approvate dal Ministero della Giustizia in data 21.07.2014 ed aggiornate a giugno 2021, precipuamente in relazione agli aspetti attinenti al sistema di *whistleblowing* di cui al nuovo comma 2-*bis* dell'art.6 del D.Lgs. n. 231/01 ed ai rapporti di collaborazione da Organismo di Vigilanza e Collegio Sindacale.

A febbraio dell'anno 2019, CNDEC, Consiglio Forense, ABI e Confindustria hanno altresì emanato un documento congiunto di sintesi denominato "*Principi consolidati per la redazione dei Modelli Organizzativi e l'attività dell'Organismo di Vigilanza*". Con tale documento erano già state rilette le Linee Guida emanate da ABI e Confindustria, queste ultime richiamate anche dalla Circolare n. 83607/2012 del Comando Generale della Guardia di Finanza (Volume III – La responsabilità amministrativa degli enti dipendente da reato) e definite prezioso termine di confronto per la valutazione dell'idoneità da parte dell'Autorità Giudiziaria.

Per quanto qui di interesse, sono stati definiti i passi operativi che l'Ente è tenuto a compiere per attivare un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal D.lgs. 231/01, ovvero:

- individuazione dei reati presupposto rilevanti in relazione all'attività caratteristica aziendale;
- inventariazione degli ambiti aziendali di attività in base alle caratteristiche delle produzioni, alle funzioni, ai processi attraverso una revisione periodica esaustiva della realtà aziendale, con l'obiettivo finale di individuare le aree che risultano interessate dalle casistiche di reato;
- analisi dei rischi potenziali con riguardo alle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali, con l'obiettivo finale di mappare le aree a rischio individuate con il criterio sopra enunciato;
- valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi, per renderlo tale da garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, siano ridotti ad un "livello accettabile" e con l'obiettivo finale di descrivere in maniera documentale il sistema dei controlli preventivi attivato.

A tali passi operativi si è ispirata Alpitronic per la redazione del presente Modello. Si sottolinea che il non aver interamente uniformato il presente Modello a punti specifici delle Linee Guida non ne inficia la idoneità preventiva: il Modello è stato, infatti, redatto con riferimento alla concreta realtà operativa della Società.

3. DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ

3.1. Attività svolta

Alpitronic S.r.l. è una società iscritta nel registro delle imprese presso la Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Bolzano al numero di iscrizione, Codice Fiscale e Partita IVA 02632180218, ed ha sede legale in 39100 Bolzano (BZ); Via di Mezzo ai Piani n.33.

L'attività *core* della Società, come descritta in oggetto sociale, consiste nella *“progettazione, sviluppo, fabbricazione, commercializzazione, messa in esercizio, montaggio, installazione, collaudo, manutenzione di sistemi e dispositivi elettronici in hardware e software, particolarmente nel campo dell'elettronica di potenza e sistemi ad altra integrità per la sicurezza funzionale, in particolare per azionamenti elettrici, automazione, sistemi di controllo, per automobili, veicoli ferroviari e per aeromobili, per la produzione di energia, per impianti di innevamento e di trasporto”*.

L'esperienza maturata nel campo delle forniture di sistemi elettronici di potenza personalizzati ad alta tecnologia in campo automobilistico, aerospaziale e industriale ha consentito alla Società di sviluppare innovative colonnine di ricarica Hypercharger divenendo leader mondiale nel settore e portando ad un espansione dell'attività a livello globale, alla creazione di Gruppo di imprese con costituzione di società figlie in altri paesi europei, Regno Unito, Stati Uniti ed Australia.

3.2. Le funzioni aziendali di Alpitronic S.r.l.

Si riporta di seguito una sintetica descrizione delle funzioni aziendali della Società, identificate per macro-aree aziendali:

- Area Global Sourcing
- Area Amministrazione e Finanza
- Area Legale
- Area Risorse Umane (HR)
- Area informatica (IT)
- Area Sistema Integrazione Management e Sustainability (IMS)
- Area Commerciale e Marketing
- Area Comunicazione e Corporate Affairs
- Area Supply Chain
- Area Approvvigionamento e Amministrazione (P&A)
- Area Produzione
 - Ricerca e Sviluppo (R&D)
 - Project Management (PMO)
 - Process Planning
 - System Engineering
 - Software Engineering
 - Hardware Engineering
 - Product Security Officer (CPSO)
 - Qualità
- Area Service
- Area Logistica

Per una descrizione di dettaglio si rinvia all'allegata Organizational Chart.

In via generale, si segnala che nella gestione dei processi interni la Società adotta un approccio c.d. *“risk based”*: ogni funzione è chiamata ad identificare, analizzare, valutare e gestire adeguatamente i possibili rischi aziendali, con riferimento al rispettivo ambito di competenza.

3.3. Strutture di governance e di controllo

L'amministrazione della Società è affidata ad un **Consiglio di Amministrazione** composto da quattro consiglieri, che è investito dei più ampi poteri di gestione ordinaria e straordinaria della Società.

Tale organo ha l'esclusiva responsabilità della gestione e direzione dell'impresa e compie tutte le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale. Rappresenta, inoltre, il più alto riferimento di responsabilità in ordine all'identificazione dei principali rischi cui Alpitronic è esposta ed all'adozione di un adeguato sistema di controllo interno. In particolare, è preposto a definire le linee di indirizzo del sistema di controllo interno, nonché a valutarne periodicamente l'adequatezza rispetto alla struttura organizzativa e all'attività svolta dalla Società.

All'interno del Consiglio di Amministrazione sono state conferite deleghe a **il Presidente del C.d.A.** al quale sono state conferite con firma singola e disgiunta tutte le deleghe ed i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione fermi restando i poteri di rappresentanza spettantigli ai sensi di legge e dello statuto societario, ad eccezione dei poteri riservati per legge o per statuto all'assemblea dei soci o al Consiglio di Amministrazione.

Al Presidente del C.d.A. è attribuita la qualifica di **Datore di lavoro** ai sensi del d.lgs. 81/2008, di **Garante ambiente** ai sensi del d.lgs. 152/2006, di **Rappresentante del titolare di trattamento dei dati** ai sensi del Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e normativa italiana di recepimento e di Responsabile della sicurezza dei prodotti e conformità C.E. degli stessi, con potere di sottoscrivere le relative dichiarazioni e certificazioni.

il Vice Presidente del C.d.A. al quale sono state conferite con firma singola e disgiunta tutte le deleghe ed i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione fermi restando i poteri di rappresentanza spettantigli ai sensi di legge e dello statuto societario, ad eccezione dei poteri riservati per legge o per statuto all'assemblea dei soci o al Consiglio di Amministrazione.

alla **Consigliera delegata**, alla quale è stato conferito il potere, con firma singola e disgiunta, di creare offerte ai clienti per progetti di power cycling fino alla concorrenza dell'importo di euro 500.000,00, Iva esclusa

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato altresì il conferimento di procura speciale a tre dipendenti della Società, procure regolarmente pubblicate in C.C.I.A.A..

La revisione dei conti è affidata ad una **Società di Revisione**.

Il presidio in materia di protezione dei dati personali si articola attraverso:

- l'individuazione e l'aggiornamento dei soggetti coinvolti nel trattamento dei dati personali, secondo le logiche di accountability previste dal GDPR;
- la predisposizione di policy e istruzioni operative per il corretto trattamento dei dati, anche in relazione ai sistemi informatici aziendali;

All'**Organismo di Vigilanza** è demandato il compito di verificare il livello di *compliance* della Società ai dettami del D.Lgs. n.231/2001. In particolare l'Organismo di Vigilanza si occupa di:

- monitorare il rispetto dei principi generali e delle procedure specifiche contenute nel Modello, attraverso l'esecuzione delle verifiche ritenute più opportune (programmate e non programmate);
- curare l'aggiornamento del Modello in funzione di cambiamenti intervenuti nell'esposizione di Alpitronic al rischio di commissione dei reati, per effetto di modifiche del contesto normativo di riferimento, ovvero dell'attività svolta dalla Società;
- promuovere iniziative idonee alla diffusione del Modello, definendo specifici programmi di informazione/formazione e comunicazione interna;
- predisporre una reportistica periodica sulle attività effettuate da sottoporre al *Board*;
- accertare le violazioni del Modello commesse ovvero tentate, segnalandole ai soggetti / organi competenti, per gli opportuni provvedimenti.

4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI ALPITRONIC

4.1. Requisiti generali

La Società, preso atto della normativa in vigore e della sua portata, condividendo la necessità di prevenzione dei reati pretesa dal legislatore ed essendo consapevole, sia dell'importanza fondamentale dell'etica, quale elemento necessario per ogni azienda sana, sia delle opportunità che offre un sistema di controllo interno per la prevenzione della commissione di reati da parte del proprio personale, degli amministratori, dei propri consulenti e partner, ha provveduto a riesaminare e completare il proprio sistema organizzativo ed adottare il presente Modello.

Occorre sottolineare, infatti, come la Società si sia già dotata di un sistema di procedure quali strumento di corretta gestione aziendale. Nell'ambito di tale sistema di procedure, e quale suo completamento, il Modello è stato considerato come occasione di coordinamento sistemico tra i suoi vari componenti. Non è obiettivo del presente Modello quello di sostituire la normativa aziendale interna in vigore, che rimane naturalmente applicabile, anche a presidio e tutela dei rischi connessi al D.lgs. 231/01.

Il presente Modello è stato predisposto tenendo conto delle fattispecie di reato attualmente contemplate dal D.lgs. 231/01 e delle condotte integrative di tali fattispecie potenzialmente realizzabili nel settore specifico di attività della Società.

In particolare, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del D.lgs. 231/01 il presente Modello risponde alle seguenti esigenze:

- individuazione delle attività esposte al rischio di commissione di reati;
- previsione di specifici protocolli per programmare la formazione e l'attuazione della volontà della Società in funzione della prevenzione del rischio;
- individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per sanzionare il mancato rispetto dei protocolli e misure previste nel Modello.

4.2. Attività propedeutiche alla predisposizione del Modello

Il processo adottato per la predisposizione del presente Modello si è snodato secondo il seguente iter:

- presentazione del progetto al management della Società;
- assunzione della documentazione rilevante;
- analisi del quadro generale di controllo della Società (statuto, organigramma, sistema normativo e di conferimento di poteri e deleghe, etc.);
- analisi dell'operatività aziendale al fine di individuare le attività a rischio e le unità aziendali coinvolte (mappatura delle aree di rischio);
- analisi e valutazione dell'effettiva esposizione al rischio di commissione dei reati e delle procedure e controlli già in essere;
- costruzione di appositi Protocolli (uno per ogni attività a rischio) per descrivere i controlli sul processo di formazione ed attuazione delle decisioni della Società atti a prevenire la commissione dei reati, nonché a disciplinare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- redazione del documento finale;
- definizione, ove necessario, di modifiche e integrazioni alle procedure e/o ai controlli e loro implementazione;

- definizione dell'assetto dell'Organismo di Vigilanza e dei flussi informativi nei confronti del medesimo e tra questo, il Consiglio di Amministrazione e gli altri organi e funzioni della Società;
- introduzione di un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello e/o dei Protocolli;
- approvazione da parte dell'organo amministrativo;
- presentazione al management.

4.3. La struttura del Modello

Il Modello adottato dalla Società è strutturato come segue:

Risk-Map

Parte Generale

Parte Speciale (Descrizione reati e Protocolli)

Inoltre, costituiscono parte integrante del Modello il **Codice Etico di Gruppo** e la **Procedura Whistleblowing**.

5. METODOLOGIA ADOTTATA PER LA MAPPATURA DEI RISCHI

5.1. Individuazione delle aree ed attività a rischio

Previa analisi, anche a mezzo attività di audit del management della Società, della realtà operativa aziendale nelle aree in cui è possibile la commissione delle fattispecie di reato precedentemente elencate (v. sopra) e suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono state identificate le fattispecie di reato astrattamente applicabili alla realtà della Società.

Successivamente, si è proceduto ad individuare, per ogni famiglia di reato, i processi e le attività a rischio.

5.2. L'analisi e la valutazione del rischio

a) Definizioni e considerazioni preliminari

La valutazione del rischio è stata condotta per ogni singolo reato presupposto previsto dal D.lgs. 231/01, in relazione ai processi a rischio inerenti alla gestione dell'attività aziendale.

Il **rischio lordo** rispecchia il rischio di commissione reato in ambito di singoli processi a rischio, senza considerare i presidi adottati dalla Società.

Il **rischio netto** (o "residuo") equivale al rischio di commissione reato tenuto conto dei presidi adottati dalla Società.

La valutazione del **rischio netto**, cioè dell'esposizione a pericolo che soggetti riferibili ad Alpitronic commettano o agevolino la commissione di un reato presupposto, è avvenuta, quindi, in seguito alla verifica degli standard di controllo individuati dalla *best practice*, ovvero:

- esistenza di procedure di regolamentazione interne;
- tracciabilità delle operazioni;
- segregazione delle funzioni e dei compiti;
- presenza di poteri autorizzativi formalmente conferiti.

La **Risk-Map** (foglio Excel) è così strutturata:

- un **foglio introduttivo**, contenente una descrizione degli standard di controllo e dei criteri di valutazione;
- un **FOGLIO A – VALUTAZIONE RISCHIO LORDO PER FAMIGLIE DI REATO**, contenente l'indicazione del solo rischio lordo per ogni categoria di reato;
- un **FOGLIO B** per ogni famiglia di reato in relazione alla quale il rischio lordo, anche solo per alcuni reati della medesima famiglia, è stato ritenuto di livello medio o alto.

b) Criteri applicati per la valutazione del rischio LORDO/NETTO

Il rischio lordo/netto è stato calcolato come il prodotto della **probabilità (P)** che l'evento si verifichi, per l'**impatto (I)** che tale evento potrebbe avere sulla Cooperativa, cioè

$$\mathbf{R = P \times I}$$

Qui di seguito si riporta la scala di valori utilizzata per la **PROBABILITÀ (P)**.

- 1 **BASSA**
- 2 **MEDIA**
- 3 **ALTA**
- 4 **MOLTO ALTA**

Per l'assegnazione del punteggio sono stati presi in considerazione i seguenti fattori e circostanze:

- con quale frequenza è effettuata l'attività?
- l'attività è soggetta a controlli da parte di autorità competenti?
- il fatto è già accaduto?

- se il fatto è già accaduto, quante volte?
- l'attività è normata da leggi?
- quale è la probabilità che nello svolgimento dell'attività si verifichino delle anomalie?
- in che modo possono verificarsi le anomalie?

Per la **sola valutazione del rischio netto**, sono stati presi in considerazione i seguenti ulteriori fattori e circostanze:

- esistono procedure di regolamentazione interne?
- le operazioni sono tracciabili?
- è garantita la segregazione delle funzioni e dei compiti?
- i poteri autorizzativi sono formalmente conferiti?

Qui di seguito si riporta la scala di valori utilizzata per l'**IMPATTO (I)**.

- 1 **LIEVE**
- 2 **MEDIO**
- 3 **ALTO**
- 4 **MOLTO ALTO**

Per l'assegnazione del punteggio sono stati presi in considerazione i seguenti fattori e circostanze:

- quale sarebbe la conseguenza delle anomalie?
 - sotto l'aspetto della gravità della sanzione applicabile (sanzione pecuniaria e/o sanzione interdittiva);
 - sotto l'aspetto del danno alla reputazione della Cooperativa.

I possibili valori che può assumere il rischio sono i seguenti (**indice priorità del rischio IPR**).

P / I	1	2	3	4
1	1	2	3	4
2	2	4	6	8
3	3	6	9	12
4	4	8	12	16

c) Il “FOGLIO A – Valutazione rischio LORDO per famiglie di reato”

Il **FOGLIO A** è strutturato in tre colonne del seguente contenuto:

- COLONNA 1: Famiglie di reato ed elenco di tutti i reati presupposto appartenenti alla famiglia*
COLONNA 2: Valutazione del rischio lordo
COLONNA 3: Note

In seguito alla valutazione del rischio lordo con le modalità sopra descritte, per ogni famiglia di reato, nella colonna 2 “**valutazione del rischio lordo**” il rischio è stato classificato come segue.

NON APPLICABILE	
BASSO	
MEDIO	
ALTO	

Qualora una famiglia di reato è stata ritenuta non incrociare l'attività della Società, e quindi il rischio non è misurabile, nella colonna 2 è stato indicato “non applicabile”.

Nella colonna 3 “**note**” sono state riportate le seguenti informazioni.

- se la famiglia di reato è stata ritenuta **non applicabile**: una motivazione per la quale la famiglia di reato è esclusa;

- se la famiglia di reato è stata valutata a rischio **medio** o **alto**: un rinvio al relativo **FOGLIO B** contenente la valutazione dettagliata per ogni singolo reato (v. successivo punto);
- se la famiglia di reato è stata valutata a rischio **basso**:
 - l'elenco dei reati ipotizzabili;
 - l'indicazione dei processi a rischio in ambito dei quali è ipotizzabile commettere le fattispecie appartenenti alla famiglia di reato esaminata;
 - l'indicazione dei presidi adottati dalla Società.

Per quanto riguarda le famiglie di reato valutate a rischio **basso**, ai fini di presidiare i processi a rischio vengono ritenuti sufficienti i principi e le regole comportamentali esplicitati nel Codice Etico e nei Protocolli (Parte Speciale).

Laddove durante l'esame della documentazione e/o nell'ambito delle interviste è stata riscontrata l'esistenza di specifiche procedure aziendali/regolamenti interni, sono state/i indicate/i ai fini di completezza.

d) II “FOGLIO B”

Per ogni famiglia di reato classificata con un rischio lordo medio o alto, si è proceduto ad una valutazione di secondo livello, ossia la valutazione del **rischio netto**, tenendo conto nell'assegnazione del punteggio per l'indicatore **P (probabilità)** dei seguenti ulteriori fattori/standard di controllo:

- esistenza di procedure di regolamentazione interne;
- tracciabilità delle operazioni;
- segregazione delle funzioni e dei compiti;
- presenza di poteri autorizzativi formalmente conferiti.

Per ogni reato presupposto sono stati analizzati:

- la modalità commissione reato;
- il processo a rischio;
- le funzioni aziendali coinvolte nella gestione del processo a rischio;
- le attività a rischio;
- il rischio lordo;
- gli standard di controllo esistenti.

In seguito alla valutazione del rischio con le modalità sopra descritte, per ogni singolo reato il rischio netto è stato classificato come segue:

NON APPLICABILE	
BASSO	
MEDIO	
ALTO	

Sulla base dei risultati emersi in fase di valutazione del rischio netto, sono state individuate azioni di miglioramento, finalizzate alla risoluzione di anomalie riscontrate, ovvero finalizzate al rafforzamento del sistema dei presidi già esistente.

5.3. I Protocolli

Per ognuna delle attività a rischio identificate è stato predisposto un protocollo (v. Parte Speciale) che contiene la descrizione sintetica dei controlli sul processo di formazione ed attuazione delle decisioni della Società nell'ambito di tali attività.

I predetti controlli sono stati preliminarmente identificati sulla base della loro adeguatezza a rispondere alle specifiche esigenze ai fini del D.lgs. 231/01 e rappresentano solo una parte degli standard costituenti il complessivo sistema dei controlli della Società.

6. ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Il D.lgs. 231/01 indica tra gli oneri a carico dell'ente per andare esente da responsabilità amministrativa conseguente alla commissione dei reati ivi previsti l'affidamento, da parte dell'organo dirigente, del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Tale organismo, che ha natura di ufficio interno all'Ente, prende il nome di **Organismo di Vigilanza** (in breve **O.d.V.**)

In conformità alle disposizioni dettate dagli artt. 6 e 7 del Decreto, al fine di assicurare una efficace ed effettiva attuazione del Modello, l'OdV deve presentare le seguenti caratteristiche.

15

Autonomia ed indipendenza:

È fondamentale che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, pertanto, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente. Al fine di garantire inoltre una maggiore obiettività di giudizio in relazione alle verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello è necessario che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi.

Professionalità e Onorabilità

L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, dunque, proprie di chi svolge attività ispettiva, di consulenza e legale: tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio; non sono, in ogni caso, nominabili quali membri dell'Organismo soggetti, esterni o interni all'azienda, che siano interdetti, anche solo temporaneamente o sospesi dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese, che versino in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 cc., ovvero che siano sottoposti a procedimento penale oppure abbiano riportato condanna – anche non definitiva ed anche pronunciata in seguito a procedimento di applicazione della pena su richiesta ai sensi dell'art. 444 c.p.p. – per alcuno dei reati previsti nel catalogo di cui al D.lgs. 231/01.

Continuità d'azione

L'OdV deve porre in essere continuativamente le attività necessarie per la vigilanza del modello con adeguato impegno e con i necessari poteri ispettivi nonché essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

6.2. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di soddisfare le caratteristiche sopra indicate, nonché di garantire all'OdV l'esercizio degli autonomi poteri di iniziativa e controllo dei quali deve essere dotato, le linee guida di Confindustria suggeriscono, tra le varie possibilità in funzione delle specifiche caratteristiche aziendali, la creazione di un organismo ad hoc in composizione:

- monocratica: vi è una singola persona fisica che svolge la funzione di OdV;
- pluripersonale: l'OdV è composto da più persone, interne (Consiglieri di amministrazione indipendenti o non esecutivi, l'internal auditor, il responsabile della qualità aziendale, etc.) e/o esterne (consulenti, professionisti, ecc.).

Pur dovendo sempre sussistere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità d'azione l'art. 6, co. 4-bis, D.lgs. 231/2001 prevede espressamente la possibilità nelle società di capitali di attribuire le funzioni al Collegio Sindacale, al Collegio di Sorveglianza o al Comitato di Controllo.

Avvalendosi della facoltà prevista dalla legge, il *Board* di Alpitronic Srl ha approvato all'unanimità la costituzione dell'Organismo di Vigilanza in organo pluripersonale composto da 2 membri.

6.3. Durata in carica – cessione – revoca – rinnovo

La costituzione, la nomina, la durata dell'incarico, la revoca ed il compenso dell'OdV sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione.

I componenti l'Organismo di Vigilanza restano in carica per tre esercizi consecutivi e decadono alla data convocata per l'approvazione della proposta di bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica. La carica potrà essere rinnovata a seguito di verifica positiva dell'attività svolta dai componenti dell'OdV.

Costituisce **causa di cessazione** dell'incarico dei singoli membri dell'OdV:

- scadenza dell'incarico;
- decadenza dall'incarico;
- revoca per giusta causa;
- rinuncia scritta del membro.

Costituisce causa di **ineleggibilità** alla carica, ovvero di **decadenza** qualora la circostanza si verifichi in data successiva alla nomina:

- relazione di parentela entro il quarto grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, con persone che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, tra cui in maniera specifica i membri del management, nonché persone che svolgano, anche di fatto, funzioni di gestione all'interno della Società;
- le dimissioni o il licenziamento del soggetto cui è affidata la funzione di OdV per motivi non attinenti all'esercizio della funzione dell'OdV, o l'attribuzione allo stesso di funzioni e responsabilità incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione che sono propri dell'OdV;
- l'aver esercitato, nei tre esercizi precedenti la nomina, la funzione di amministratore con poteri di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure concorsuali in genere;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti la nomina;
- provvedimento di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta ai sensi dell'art.444 c.p.p., per alcuno dei reati previsti nel D.lgs. 231/01.

Per “**giusta causa**” di revoca dei membri dell'OdV si deve intendere:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda uno o più membri dell'OdV inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- conflitti di interesse, effettivi o potenziali, con la Società tali da comprometterne l'indipendenza;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'OdV, quale - a titolo meramente esemplificativo - l'omessa redazione del rapporto scritto e della relazione annuale descrittiva dell'attività svolta e delle criticità riscontrate al Consiglio di Amministrazione ovvero l'omessa esecuzione delle verifiche periodiche aventi ad oggetto le operazioni o specifici atti posti in essere nell'ambito delle aree a rischio reato ovvero l'omessa attività ispettiva finalizzata all'individuazione di eventuali violazioni del Modello Organizzativo e/o situazioni a rischio reato;
- l'intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni pecuniarie e/o interdittive che siano conseguenza dell'inattività di uno o più componenti dell'OdV.

L'OdV è tenuto ad informare, senza indugio, il Consiglio Amministrazione di qualsiasi evento che implichi la perdita – anche temporanea – dei prescritti requisiti di compatibilità, indipendenza ed autonomia.

L'OdV è tenuto al più stretto riserbo e segreto professionale relativamente alle informazioni di cui viene a conoscenza nell'espletamento dell'incarico ed agisce con il massimo grado di diligenza per evitare qualsiasi fuga di informazioni riservate.

Il Consiglio di Amministrazione, può deliberare annualmente, su indicazione dell'OdV, un budget di spesa che l'OdV potrà utilizzare per il corretto svolgimento dei propri compiti (corsi d'aggiornamento, partecipazione a convegni, trasferte, nomina di ausiliari, etc.).

6.4. Compiti dell'OdV

In conformità alle disposizioni del D.lgs. 231/01, le attività che l'Organismo di Vigilanza è chiamato ad assolvere possono essere come segue compendiate:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo, e sull'attivazione delle procedure di controllo previste nei protocolli;
- verificare la coerenza del Modello e la sua idoneità a prevenire i reati previsti dal D.lgs. 231/01;
- mantenere aggiornata la mappatura delle aree di attività a rischio, mediante controllo delle attività stesse;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- raccogliere e verificare, con specifico procedimento, le segnalazioni pervenute inerenti eventuali irregolarità o violazioni delle prescrizioni del Modello;
- promuovere iniziative idonee alla diffusione della conoscenza e comprensione dei principi del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine all'osservanza del Modello;
- coordinarsi con gli altri organi e con i vari responsabili delle altre funzioni aziendali, con scambi di informazioni;
- controllare l'effettiva presenza e la regolare tenuta ed efficacia della documentazione prevista dai protocolli;
- verificare che gli elementi previsti dai protocolli siano adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal D.lgs. 231/01;
- redigere rapporti informativi periodici da comunicarsi al Consiglio di Amministrazione in merito all'efficacia ed effettività del Modello ed all'eventuale opportunità di sue revisioni o miglioramenti;
- informativa esaustiva e tempestiva in caso di ispezioni, indagini o richieste di informazioni da parte di corpi di polizia, autorità di vigilanza, giudiziarie o tributarie.

Più in generale, all'OdV spetta ogni attività connessa o relativa alla vigilanza sulla costante efficacia ed efficienza del Modello e di controllo sui fattori che potrebbero segnalare il rischio di verificarsi di un reato fonte di responsabilità della Società. In tale ottica, l'OdV è a disposizione dei destinatari per fornire chiarimenti o spiegazioni in merito a possibili dubbi normativi, interpretativi o applicativi riguardanti il D.lgs. 231/01 ed il Modello.

6.5. Poteri e facoltà dell'OdV

Per lo svolgimento dei compiti sopra elencati, l'OdV dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo dell'attività amministrativa e gestoria della Società, dovendo riferire – relativamente alla conduzione ed all'esito delle verifiche – direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Per tali motivi, i componenti l'OdV non sono soggetti, in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento dei compiti loro assegnati, al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

In particolare, l'OdV, anche avvalendosi della collaborazione di varie strutture aziendali, dispone dei seguenti poteri, la cui elencazione è da considerarsi esemplificativa e non esaustiva

Poteri nell'ambito dell'attività di controllo e di ispezione:

- procedere in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, ad atti di controllo e di verifica in merito all'efficacia ed all'applicazione del Modello;
- procedere, a seguito di segnalazioni – anche anonime – ovvero a seguito di provvedimenti dell'autorità competente, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, ad atti di controllo e di verifica in merito all'attività dei destinatari oggetto della segnalazione o del provvedimento, nell'ambito della normativa vigente e garantendo in ogni caso il rispetto del principio del contraddittorio e della tutela della riservatezza;
- prevedere controlli di routine e controlli a sorpresa; le attività di controllo dovranno essere intensificate in casi particolari, quali la rilevazione di gravi violazioni o reati;
- verificare e richiedere il rispetto dei principi del Codice Etico di Gruppo adottato dalla Società anche con riferimento ai Collaboratori esterni;
- richiedere di consultare la documentazione inerente all'attività svolta dalle singole funzioni e dai Responsabili delle Aree e Attività Sensibili, anche estraendone copia, nonché effettuare interviste e richiedere, se del caso, relazioni scritte;
- segnalare agli organi competenti all'irrogazione delle sanzioni le eventuali violazioni del Modello o inadempimenti agli obblighi di condotta di cui al Decreto;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali ostacoli che venissero frapposti all'esercizio della propria attività;
- regolamentare sotto il profilo operativo le modalità e la tempistica di espletamento degli adempimenti derivanti dalle procedure aziendali rilevanti per il Modello e, in particolare, di concerto con il Consiglio di Amministrazione:
 - suggerire l'emanazione di comunicazioni di servizio;
 - regolare il flusso di informazioni, stabilire la modalità e la tempistica di trasmissione delle stesse;
 - partecipare alla programmazione di incontri per la formazione del personale della Società e per i singoli Destinatari e/o nuovi assunti;
- predisporre il Piano di Vigilanza sui temi di cui al presente Modello.

Poteri nell'ambito della verifica dell'efficacia e della formulazione di proposte di adeguamento del Modello:

- in coordinamento con i responsabili delle aree e attività Sensibili, verificare periodicamente l'idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati;
- verificare il livello di conoscenza del Modello da parte del personale mediante:
 - verifiche periodiche su singoli atti (verifiche a campione di atti societari e di contratti relativi ad Aree ed Attività Sensibili)
 - verifiche periodiche sull'efficacia delle procedure aziendali rilevanti per il Modello;
- analizzare le richieste e le segnalazioni pervenute all'OdV;
- alla luce delle modifiche normative di volta in volta intervenute, nonché in esito alle verifiche effettuate e all'accertamento dell'esistenza di nuovi processi a rischio, proporre agli organi competenti gli opportuni adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello;

L'Organismo di Vigilanza redige un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica la propria attività di verifica e controllo. Il programma deve contenere un calendario delle attività da svolgere nel corso della durata dell'incarico prevedendo, altresì, la possibilità di verifiche e controlli non programmati.

Nello svolgimento della propria attività l'OdV potrà avvalersi, nei casi in cui lo reputi opportuno, e previo accordo con il Consiglio di Amministrazione, sia di consulenti esterni, che del personale della Società, in ragione delle rispettive competenze e professionalità.

6.6. Flussi informativi

Linee di reporting verso l'Organo Amministrativo

L'OdV provvede a riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione attraverso la predisposizione di un apposito rapporto scritto avente ad oggetto l'attività svolta e le eventuali criticità emerse nello svolgimento delle proprie funzioni.

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello Organizzativo ed all'emersione di eventuali criticità, con le seguenti modalità:

- con cadenza almeno annuale, con invio di un rapporto scritto relativo all'attività svolta (indicando in particolare i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappa delle aree e dei Processi Sensibili, ecc.) e ad eventuali criticità emerse nello svolgimento delle proprie mansioni;
- tempestivamente, con segnalazione in relazione al verificarsi di situazioni straordinarie quali ipotesi di violazione dei principi di attuazione del Modello Organizzativo ovvero ipotesi di violazione riscontrate nell'ambito di operazioni o atti specifici posti in essere da aree aziendali a rischio-reato, o di modifiche legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti e di operazioni di finanza straordinaria che attengano al perimetro di attuazione del Modello Organizzativo.

Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza devono essere trasmesse senza indugio le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o 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 contemplati dal D.lgs. 231/01 e che possano coinvolgere la Società;
- gli eventuali rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti o eventi con profili critici rispetto all'osservanza delle norme del D.lgs. 231/01 (p.es. verbali di audit, sopralluoghi, etc.);
- procedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti per violazioni del Modello organizzativo;
- adozione di sistemi organizzativi di gestione;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed impiego di finanziamenti e contributi pubblici;
- il sistema di deleghe e procure adottato dalla Società ed ogni loro successiva modifica;
- cambiamenti organizzativi aziendali;
- modifiche nell'assetto societario o nell'operatività dell'impresa.

6.7. Segnalazioni di violazioni “231” verso l'Organismo di Vigilanza

Definizioni di “violazioni 231” e di “persona segnalante”

“Violazioni 231”

Per “violazioni 231” si intendono comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti.

“Persona segnalante”

Potenenziali autori di “segnalazioni 231” sono:

- i lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, recante la *“Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, recante *“Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo”*, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;
- i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, recante *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire*

l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato” nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all’articolo 409 del Codice di procedura civile (*“Controversie individuali di lavoro”*) e all’articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;

- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società.

La tutela delle persone segnalanti di cui sopra si applica anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico di cui sopra non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Fermo quanto previsto nell’articolo 17, commi 2 e 3 del D.lgs. n. 24/2023, le misure di protezione di cui al capo III dello stesso decreto, si applicano anche:

- a) ai facilitatori;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della persona segnalante per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Canali di segnalazione interna

Ai sensi dell’art.6, comma 2, lettera d) e comma 2-*bis* del D.Lgs. n.231/2001, questo ultimo come modificato dal decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 – ***D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 recante l’“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*** (atto normativo in materia di *whistleblowing*) – la Società ha istituito dei **canali di segnalazione interna verso l’OdV** affinché tale organo possa vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello.

Per **segnalazione interna** si intende, ai sensi del sopra menzionato D.lgs. n. 24/2023, una comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni ex D.lgs. n. 231/2001, presentata tramite i canali (di segnalazione interna) dedicati. I canali di segnalazione interna adottati dalla Società presentano caratteristiche tali da garantire la riservatezza dell’identità della persona segnalante, ove resa nota, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

È fatto obbligo di presentare tempestivamente all’Organismo di Vigilanza segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello Organizzativo, accertate o presunte, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui il mittente sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni lavorative svolte.

Le suddette segnalazioni devono essere indirizzate all’O.d.V. tramite il seguente indirizzo di posta elettronica dedicato e riservato a detto Organismo

Oppure tramite posta fisica al seguente indirizzo

alla c.a. dell'Organismo di Vigilanza di Alpitronic S.r.l.
Via di Mezzo ai paini n.33
39100 Bolzano (BZ)

Gestione dei canali di segnalazione interna

Nell'ambito della **gestione dei canali di segnalazione interna**, l'Organismo di Vigilanza svolge le seguenti attività:

21

- a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- e) mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, assicurando la più adeguata diffusione del presente Modello sia tra il personale della Società, sia tra i soggetti che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono con la stessa un rapporto giuridico (in una delle forme di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 del D.lgs. n. 24/2023).

Con particolare riferimento alle lettere c) e d), di cui sopra, si evidenzia che successivamente alla ricezione della segnalazione, l'Organismo di Vigilanza provvede ad effettuare le necessarie verifiche. In caso di infondatezza della segnalazione procede con l'archiviazione del fascicolo prodotto, comunicando al segnalante, nei termini sopra riportati, l'esito motivato e la conclusione del procedimento.

Qualora, invece, sia accertata la responsabilità del soggetto segnalato, ne viene data tempestiva comunicazione, oltre che al segnalante e al segnalato, sempre nei termini sopra riportati, anche ai referenti aziendali deputati ad assumere le più opportune iniziative ovvero, nei casi più gravi, all'Autorità Giudiziaria competente. In tale ipotesi, la Società provvederà ad applicare adeguati provvedimenti disciplinari a carico del responsabile della violazione, ciò coerentemente con quanto stabilito dal sistema sanzionatorio, dalla stessa adottato in materia di D.lgs. n. 231/2001, così come formalizzato al capitolo 8 della presente Parte Generale del Modello.

Le decisioni in merito ai provvedimenti da adottare spettano alle figure aziendali a ciò deputate in forza delle disposizioni definite attraverso il sistema di deleghe e procure aziendali.

Obbligo di riservatezza

Le segnalazioni di eventuali violazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-*quaterdecies* del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante il *"Codice in materia di protezione dei dati personali"*, integrato con le modifiche introdotte da decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui al precedente periodo, nonché nelle procedure di segnalazione interna quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni di cui sopra è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La Banca tutela l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Fermo restando quanto sopra previsto, nelle procedure di segnalazione interna la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Trattamento dei dati personali

Ogni trattamento dei dati personali, effettuato nell'ambito della gestione delle segnalazioni di violazioni, deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679 e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante il *“Codice in materia di protezione dei dati personali”*, integrato con le modifiche introdotte da decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante il *“Codice in materia di protezione dei dati personali”*, integrato con le modifiche introdotte da decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dalla Società, in qualità di Titolare del trattamento, per il tramite dell'Organismo di Vigilanza, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Nella definizione del proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, la Società ha individuato misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati.

Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.lgs. n. 24/2023 e del principio di cui all'articolo 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679.

Misure di protezione del segnalante (divieto di ritorsione)

Condizioni per la protezione della persona segnalante

Al segnalante dell'eventuale violazione "231" si applicano le più adeguate misure di protezione, qui avanti descritte, quando ricorrono le seguenti condizioni:

- al momento della segnalazione, la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione della disciplina sopra richiamata in tale ambito;
- la segnalazione è stata effettuata sulla base di quanto al riguardo previsto dal presente Modello Organizzativo, coerentemente con i dettami contenuti nel D.lgs. n. 24/2023.

I motivi che hanno indotto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Salvo quanto previsto dall'articolo 20 del D.lgs. n. 24/2023, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al presente paragrafo non sono garantite e alla persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.

Le disposizioni di cui sopra si applicano anche nei casi di segnalazione anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

Divieto di ritorsione

Le persone segnalanti non possono subire alcuna ritorsione.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati rispetto alle relative prescrizioni del Modello, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione è a carico di colui che li ha posti in essere.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalle persone segnalanti, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del presente decreto, una segnalazione e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione.

Ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera m), per «ritorsione» si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Di seguito sono indicate talune fattispecie che - qualora siano riconducibili all'articolo 2, comma 1, lettera m), del D.lgs. n. 24/2023 - costituiscono ritorsioni:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui *social media*, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Limitazioni della responsabilità

Non è punibile la persona segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3, del D.lgs. n. 24/2023 o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione è stata effettuata ai sensi delle prescrizioni sopra definite a proposito delle condizioni per la protezione della persona segnalante.

Quando ricorrono le ipotesi di cui sopra è esclusa, altresì, ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, il segnalante non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

Rinunce e transazioni

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele sopra indicate in tema di protezione dei segnalanti, non sono valide salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del Codice civile.

7. PIANO DI COMUNICAZIONE

7.1. Introduzione

Al fine di dare efficace attuazione al Modello organizzativo adottato, la Società intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria struttura.

L'obiettivo della Società è di estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non soltanto ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano anche occasionalmente per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

L'informazione concernente i contenuti ed i principi del Modello sarà improntata a completezza, tempestività, accuratezza, accessibilità e continuità allo scopo di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza delle disposizioni e principi che sono tenuti ad osservare.

25

7.2. Informazione e formazione dei dipendenti

I contenuti del Modello saranno portati a conoscenza di tutti i dipendenti, i collaboratori e gli altri soggetti che intrattengano con Alpitronic rapporti di collaborazione contrattualmente regolati, in ossequio al principio della massima diffusione interna ed esterna dei valori, dei principi e delle prescrizioni contenute nel Modello.

Per i dipendenti ed i collaboratori interni dovrà essere garantita la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello, mentre per gli altri soggetti destinatari del Modello la suddetta documentazione, limitatamente al presente documento ed al Codice Etico, verrà resa disponibile sul sito web aziendale.

I dipendenti saranno tenuti a rilasciare alla Società una dichiarazione sottoscritta che attesti la conoscenza dei suddetti documenti e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

La Società organizzerà altresì dei percorsi formativi che potranno concretizzarsi, a seconda dei casi, attraverso la distribuzione di materiale informativo o in corsi da tenersi in aula.

Il piano di formazione sarà concordato nei contenuti e nelle modalità con l'Organismo di Vigilanza.

7.3. Diffusione ai fornitori, ai clienti ed ai collaboratori esterni

I principi generali di comportamento e i presidi operativi prescritti nel Codice Etico di Gruppo e nel Modello devono essere adeguatamente diffusi anche tra le controparti terze (fornitori, consulenti, clienti).

A tal fine, la Società pubblica sul proprio sito *web* aziendale la versione integrale del Codice Etico di Gruppo ed un estratto del Modello, richiedendo alla controparte, ove ritenuto necessario, di sottoscrivere una dichiarazione di impegno dei rispettivi documenti pena la facoltà per la Società di risolvere il contratto e/o non dare esecuzione all'ordine, *ex art.* 1456 del Codice Civile, ovvero di recedere dal contratto, anche senza preavviso, tutto ciò fatto salvo peraltro il diritto di Alpitronic al risarcimento dei danni eventualmente subiti.

8. SISTEMA SANZIONATORIO

8.1. La funzione del sistema sanzionatorio

L'art. 6 comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per l'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello, degli obblighi di direzione e vigilanza, a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/01.

La finalità delle sanzioni qui previste è quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello e dei suoi elementi dettate ai fini della prevenzione degli illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano con la Società la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni o degli incarichi assegnati.

La violazione degli obblighi contenuti nel presente Modello, anche se finalizzata al perseguimento di un presunto interesse aziendale, configura un inadempimento contrattuale ed un illecito disciplinare.

8.2. Le violazioni

Il sistema sanzionatorio trova applicazione ove ricorrano una o più delle seguenti violazioni:

- mancato rispetto delle previsioni del Modello, del Codice Etico e delle procedure aziendali richiamate a far parte integrante del Modello ed alle quali il Modello fa riferimento;
- il porre in essere delle ritorsioni di cui all'art. 17 del d.lgs. 24/2023, salvo in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado, nei confronti del segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave;
- inosservanza e/o violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità ed urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione ai soggetti titolari dei poteri;
- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta, relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo delle Aree ed Attività Sensibili (come identificate nella Parte Speciale del Modello);
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, distruzione e/o alterazione della documentazione prevista dalle procedure vigenti ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti ed all'OdV del controllo o accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- omessa vigilanza da parte di superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle disposizioni del Modello, del Codice Etico e delle procedure aziendali di riferimento nelle Aree ed Attività sensibili.

8.3. Le sanzioni

a) Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Nelle ipotesi di violazione delle disposizioni del Modello il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

- gravità della inosservanza;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;

- elemento soggettivo della condotta;
- rilevanza degli obblighi violati;
- conseguenze in capo alla Società;
- eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
- circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

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

Il grado della colpa e della recidività dell'infrazione costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave. Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave. L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'instaurazione di un eventuale procedimento civile e/o penale e dall'esito dello stesso, dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e di equità.

b) Misure nei confronti degli Amministratori

Alpitronic valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rivestono i ruoli di vertice. La formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti i soggetti che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 2392 c.c., a seconda della gravità dell'infrazione e su conforme decisione del Consiglio di Amministrazione (con l'astensione dell'interessato), potranno essere applicate misure di tutela, nell'ambito di quelle previste dalla vigente normativa, ivi compresa la revoca della delega e/o dell'incarico conferiti al soggetto. Nei casi più gravi il Consiglio di Amministrazione potrà proporre all'assemblea di procedere anche alla revoca della carica.

Indipendentemente dall'applicazione della misura è fatta comunque salva la facoltà della Società di promuovere le azioni di responsabilità e/o risarcitorie. Nei casi in cui sia coinvolta la maggioranza dei consiglieri per gravi violazioni del Modello, il consigliere non coinvolto è tenuto ad attivare le procedure di legge per la convocazione dell'assemblea dei soci per l'adozione delle opportune misure di tutela.

Nel caso di violazioni poste in essere da un soggetto di cui al presente paragrafo, che sia anche lavoratore dipendente della Società, verranno applicate le sanzioni stabilite dal Consiglio di Amministrazione, fatta salva, in ogni caso, l'applicabilità delle diverse sanzioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società e nel rispetto delle procedure di legge e/o di contratto, in quanto applicabili.

c) Misure nei confronti dei Dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il rispetto da parte dei dirigenti della Società delle prescrizioni del Modello e delle relative procedure di attuazione costituisce elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

Al personale appartenente alla categoria dei Dirigenti al quale sia imputabile la violazione delle previsioni del Modello, ivi compresi i principi del Codice Etico, nonché sia imputabile la violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché effettuati con dolo o con colpa grave una segnalazione che si dovesse rivelare infondata, si applicheranno pertanto le misure più idonee in conformità a quanto previsto per legge e dal CCNL applicabile, ivi compresa la risoluzione del rapporto di lavoro quando la violazione commessa ed

accertata sia tale da ledere e compromettere il vincolo fiduciario sottostante il rapporto di lavoro. Potrà essere altresì revocata la procura conferita al dirigente stesso.

Nelle procedure disciplinari che coinvolgono il personale appartenente alla categoria dei Dirigenti deve essere necessariamente coinvolto, mediante apposita informativa, l'Organismo di Vigilanza.

d) Sanzioni disciplinari nei confronti dei Lavoratori Dipendenti

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal Modello e dal Codice Etico da parte di lavoratori dipendenti della Società costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, nonché illecito disciplinare.

L'adozione da parte di un dipendente della Società di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo dei lavoratori di eseguire con la massima diligenza, attenendosi alle direttive della Società, le mansioni e compiti loro affidati, così come previsto dal vigente CCNL.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che essa verranno applicate nel rispetto di quanto previsto dal sistema disciplinare aziendale e delle procedure previste dal CCNL e dalle normative collettive aziendali applicabili al rapporto di lavoro. In particolare, per il personale dipendente non dirigente, saranno applicate le sanzioni previste dal CCNL proporzionate, a seconda della gravità della violazione, in:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore a tre ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra i comportamenti dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, si prevede che:

- incorrerà nei provvedimenti disciplinari conservativi il lavoratore che violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico o adotti nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o violi le misure di tutela del segnalante, dovendosi ravvisare in tali condotte omessa esecuzione degli ordini impartiti dalla Società, sia in forma scritta, che verbale;
- incorrerà nei provvedimenti disciplinari risolutivi il lavoratore che:
 - adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico e diretta in modo non equivoco al compimento di un reato contemplato dal D.lgs. 231/01 o effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si dovessero rivelare infondate, dovendosi ravvisare in tale condotta una grave infrazione disciplinare, tale da far venir meno alla radice la fiducia della Società nei confronti del lavoratore dipendente;
 - adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, una condotta palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.lgs. 231/01, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento, tale non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi aziendali.

Il sistema disciplinare verrà costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dall'Ufficio personale.

e) Misure nei confronti di fornitori e partner commerciali

Ove possibile, condizione necessaria per concludere contratto di ogni tipo con la Società, ed in particolare contratti di fornitura, è l'assunzione dell'impegno da parte del contraente terzo di rispettare il Codice Etico in relazione alle prestazioni oggetto del contratto. Tali contratti dovranno prevedere, ove possibile, clausole risolutive o diritti di recesso in favore della Società, senza alcuna penale in capo alla stessa, in caso di commissione di reati presupposto o di condotte finalizzate alla commissione dei medesimi, ovvero in caso di violazione di regole del Codice Etico di Gruppo.

In ogni caso, la consumazione di reati presupposto ovvero di condotte in violazione del Codice Etico sarà considerata inadempimento grave per la risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1453 e ss. del codice civile.

Alpitronic si riserva comunque di agire in tutte le opportune sedi giudiziarie per la richiesta di risarcimento del danno qualora da tali condotte derivino danni di qualsiasi natura alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del Giudice delle misure, anche solo cautelari, previste dal D.lgs. 231/01.

f) Misure nei confronti di collaboratori, consulenti, lavoratori autonomi

Ove possibile, la Società inserirà nelle lettere di incarico o negli accordi contrattuali e di collaborazione con i propri collaboratori non subordinati specifiche clausole che la facoltizzano a recedere unilateralmente da detti rapporti per il caso in cui detti soggetti pongano in essere condotte in contrasto con i principi del Codice Etico e tali da comportare il rischio di commissione di reati contemplati dal D.lgs. 231/01.

Verrà fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del maggior danno, qualora da tali condotte derivi in concreto danno alla Società in esso compreso il danno da applicazione da parte del Giudice competente delle misure previste dal D.lgs. 231/01.

g) Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazioni del presente Modello da parte dell'OdV, uno qualsiasi tra gli Amministratori informerà immediatamente il *Board* che, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderà gli opportuni provvedimenti, sino alla revoca dell'incarico e la conseguente nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

8.4. Il risarcimento del danno

Alpitronic ribadisce, in questa sede, che la violazione degli obblighi contenuti nel presente Modello, anche se finalizzata al perseguimento di un presunto interesse aziendale, costituisce inadempimento contrattuale ed illecito disciplinare. La Società non intende perseguire alcun vantaggio derivante da un fatto illecito e, pertanto, nell'eventualità in cui un reato sia commesso, la Società sin d'ora manifesta la sua volontà di restituire detto vantaggio.

Ove venga provata la commissione del reato da parte di uno dei destinatari del Modello, siano essi dipendenti della Società, Amministratori, consulenti o partner, ed in aggiunta alle sanzioni previste dal presente sistema sanzionatorio, Alpitronic si riserva sin d'ora ogni diritto al risarcimento di ogni danno arrecato.

9. INTEGRAZIONE TRA MODELLO E CODICE ETICO DI GRUPPO

Sebbene il Modello, per le finalità che esso intende perseguire, in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, abbia una portata diversa rispetto al Codice Etico di Gruppo adottato da Alpitronic, le regole di comportamento contenute nei due documenti sono tra loro integrate.

Sotto tale profilo, infatti:

- Il **Codice Etico di Gruppo** rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte delle entità appartenenti al Gruppo *Alpitronic* allo scopo di esprimere valori e principi di “deontologia aziendale” che il Gruppo riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte dei principali portatori di interesse o *stakeholder* (amministratori, azionisti, clienti, collaboratori esterni, dipendenti, fornitori, banche);
- Il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel D.lgs. n. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi a vantaggio o nell’interesse dell’ente, possono comportare una responsabilità amministrativa in base a disposizioni del Decreto medesimo) con riferimento alla specifica realtà aziendale della Società.