

**AXITEA S.p.A.**

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo  
adottato dalla società Axitea S.p.A.**

*ai sensi dell'art. 6, 3° comma,*

*del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231*

*"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*

**PARTE GENERALE**

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Axitea S.p.A.  
con delibera del 13 luglio 2023**

**Aggiornato in data 21 dicembre 2023 e approvato dal C.E.O.  
di Axitea S.p.A. in pari data**

## INDICE

<b>LA STRUTTURA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001</b> .....	3
<b>CAPITOLO I</b> .....	5
1.1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE.....	5
1.2. FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL D.LGS 231/2001 .....	6
1.3. L'ADOZIONE DEI MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALI POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITA' DEGLI ENTI .....	7
1.4. SANZIONI.....	8
1.5. REATI COMMESSI ALL'ESTERO .....	10
1.6. IL TENTATIVO .....	10
1.7. LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE .....	10
<b>CAPITOLO II</b> .....	11
2.1. DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ .....	11
2.2. REDAZIONE DEL MODELLO .....	12
2.3. REATI PRESUPPOSTO RILEVANTI PER AXITEA S.P.A.....	13
2.4. DESTINATARI DEL MODELLO.....	14
2.5. AGGIORNAMENTO, MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO 231.....	14
2.6. COMUNICAZIONE DEL MODELLO 231 E FORMAZIONE .....	15
<b>CAPITOLO III</b> .....	15
3.1. ORGANISMO DI VIGILANZA: FUNZIONI .....	15
3.2 NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	16
3.3 REQUISITI SOGGETTIVI DI ELEGGIBILITÀ.....	16
3.4 DURATA, REVOCA, DECADENZA, CESSAZIONE E RECESSO .....	17
3.5 POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	17
3.6 AUTONOMIA DI SPESA .....	18
3.7 FUNZIONAMENTO DELL'ODV.....	19
3.8 REPORTING DELL'ODV VERSO IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E VERSO IL C.E.O.....	19
3.9 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	20
3.10. WHISTLEBLOWING.....	21
3.11. ATTUAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231 .....	21
<b>CAPITOLO IV</b> .....	21
4.1 SISTEMA SANZIONATORIO. PRINCÌPI GENERALI.....	21
4.2. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI .....	22
4.3. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	23
4.4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E SINDACI.....	23
4.5. MISURE NEI CONFRONTI DI AGENTI DI COMMERCIO, COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS .....	23

## Premessa

### **LA STRUTTURA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001**

Axitea S.p.A. (di seguito anche "**Axitea**" o la "**Società**"), al fine di assicurare la correttezza e la trasparenza nella conduzione degli affari in conformità alle disposizioni di legge e disincentivare condotte scorrette e non etiche nello svolgimento delle proprie attività aziendali, ha adottato – già a partire dall'anno 2010 – un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001.

Tale Modello è stato oggetto di alcuni aggiornamenti nel corso degli anni ed è stato completamente revisionato a luglio 2023.

Il presente documento costituisce, pertanto, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Axitea, al fine di prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche il "**Modello 231**") dà attuazione all'art. 6, comma 3, del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche "**il Decreto**").

Il presente Modello 231 si compone di:

1. una **parte generale**, volta a illustrare le caratteristiche della responsabilità introdotta dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 a carico di società ed Enti in genere in relazione alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, nonché le peculiarità del Modello 231 adottato da Axitea S.p.A.;
2. una **parte speciale**, suddivisa in Sezioni, che individuano, ciascuna, una tipologia di reati a rischio di commissione da parte della Società; le aree di attività della Società esposte a rischio di commissione di reati nonché, rispetto ad alcune categorie di reato, un'analisi precisa delle attività maggiormente sensibili; le funzioni aziendali della Società esposte a tali rischi; l'indicazione delle procedure da rispettare ed i principi di comportamento da seguire;
3. un **Codice Etico** adottato dalla Società, che rappresenta la carta dei valori fondamentali che ispirano l'attività di chi opera o interagisce, stabilmente o temporaneamente, con Axitea.

Adozione, aggiornamento e revisione del documento	Data
1. Prima adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001.	2010
2. Aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001.	2012
3. Aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001.	2019
4. Aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001.	Marzo 2021
5. Revisione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001.	13 luglio 2023
5. Aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001.	21 dicembre 2023

---

## CAPITOLO I

### 1.1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, che introduce la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (di seguito il "Decreto"), ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia. In particolare, alla *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, alla *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e alla *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di **responsabilità amministrativa** (invero equiparabile per alcuni aspetti alla responsabilità penale), **a carico delle persone giuridiche** (di seguito denominate Enti), che può configurarsi in presenza del seguente schema:

- a) è stato commesso un reato tra quelli tassativamente indicati nell'elenco contenuto nel Decreto (c.d. reati presupposto);
- b) il reato è stato commesso da un soggetto funzionalmente legato alla società, nello specifico:
  - da una persona fisica che riveste una posizione di vertice, c.d. soggetti "**apicali**" (che abbiano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo dell'Ente); oppure
  - da una persona fisica sottoposta alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati, ovvero soggetti "**subordinati**".
- c) il reato è stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ovvero:
  - quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'Ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato conseguito (**interesse**);
  - quando l'Ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura, anche potenziale o non quantificabile economicamente (**vantaggio**).

L'Ente non risponde invece se l'illecito è stato commesso indipendentemente, o contro, l'interesse della società oppure nell'**interesse esclusivo** dell'autore del reato o di terzi.

L'imputabilità del reato all'Ente presuppone una carenza o colpa organizzativa dell'Ente.

La responsabilità amministrativa dell'ente in relazione ai reati presupposto si aggiunge (e non sostituisce) alla responsabilità (penale) della persona fisica che ha commesso materialmente il fatto illecito.

In virtù del principio di autonomia della responsabilità dell'Ente, la responsabilità di quest'ultimo permane anche se la persona fisica autrice del reato presupposto non sia stata identificata o non risulti punibile (art. 8 D.Lgs. 231/2001).

L'accertamento della responsabilità e del reato, sia per la persona fisica che per l'Ente, avvengono all'interno di un medesimo procedimento avanti il Giudice Penale.

## **1.2. FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL D.LGS 231/2001**

La responsabilità dell'Ente sussiste rispetto ad un'ampia tipologia di reati (c.d. reati presupposto), tassativamente indicati nel Decreto (e successive modifiche).

Le fattispecie di reato rilevanti ai fini di una responsabilità amministrativa dell'Ente possono essere comprese nelle seguenti categorie:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione ivi compresi i reati di truffa ai danni dello Stato, corruzione e concussione (artt. 24 e 25 D.Lgs. n. 231/01);
2. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24 *bis* D.Lgs. n. 231/01);
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter* D.Lgs. n. 231/01);
4. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis* D.Lgs. n. 231/01);
5. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis* 1 D.Lgs. 231/01);
6. Reati societari (art.25 *ter* D.Lgs. n. 231/01);
7. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater* D.Lgs. n.231/01);
8. Reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater* 1 D. Lgs. n. 231/01);
9. Reati contro la personalità individuale (art. 25 *quinqies* D.Lgs. n. 231/01);
10. Reati in materia di abusi di mercato (art. 25 *sexies* D.Lgs. n. 231/01)
11. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies* D.Lgs. n 231/01);
12. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies* D.Lgs. n. 231/01);
13. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*.1)
14. Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. 25 *novies* D.Lgs. n. 231/01);
- 15 Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies* D.Lgs. n. 231/01);
16. Reati Ambientali (art. 25 *undecies* D.Lgs. 231/01);
17. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* D.Lgs. 231/01);
18. Razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies* D.Lgs. 231/01);

19. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi di azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies* D.Lgs. 231/01);
20. Reati tributari (art. 25 *quinguesdecies*);
21. Contrabbando (art. 25 *sexiesdecies*);
22. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies*);
23. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *duodevicies*);
24. Reati transnazionali (art. 10 L. n. 146/06).

Le categorie sopra elencate potranno essere oggetto di eventuale modificazione/integrazione ad opera di interventi legislativi che possono anche prevedere l'introduzione di nuovi reati presupposto.

### **1.3. L'ADOZIONE DEI MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALI POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITA' DEGLI ENTI**

Gli articoli 6 e 7 D.Lgs. 231/2001 prevedono una forma specifica di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio.

In particolare, nel caso di **illeciti commessi da soggetti in posizione apicale**, l'art. 6 del Decreto, stabilisce che la società è esente da responsabilità se prova che:

- a) l'organo dirigente ha **adottato** ed efficacemente **attuato**, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire la commissione di illeciti della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un **Organismo di Controllo (OdV)** dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) non vi è stata **omessa o insufficiente vigilanza** da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- d) pertanto, chi ha commesso il reato ha **eluso fraudolentemente il Modello**.

Nel caso invece di reati commessi da **soggetti in posizione subordinata**, l'art. 7 del Decreto stabilisce che la Società è responsabile solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza, ovvero da una colpa di organizzazione all'interno dell'Ente che ha reso possibile la realizzazione dell'illecito.

La responsabilità è in ogni caso esclusa **se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello** idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

È opportuno precisare che il legislatore ha previsto l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo in termini facoltativi e non obbligatori.

La **mancata adozione** non è soggetta, perciò, ad alcuna sanzione, ma **espone la società alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti**.

Pertanto, nonostante l'adozione del Modello da parte dell'azienda risulti essere facoltativa, di fatto essa diviene obbligatoria se si vuole beneficiare dell'esenzione dalla responsabilità per il compimento del fatto illecito (o comunque un considerevole contenimento).

#### **1.4. SANZIONI**

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- I. Sanzioni pecuniarie;
- II. Sanzioni interdittive;
- III. Confisca;
- IV. Pubblicazione della sentenza.

L'accertamento delle responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati da cui dipende la responsabilità amministrativa.

##### **Sanzioni pecuniarie**

Se l'Ente è ritenuto responsabile, il Giudice penale applica sempre una *sanzione pecuniaria* il cui ammontare è calcolato attraverso un sistema basato su «quote», il cui valore e numero viene determinato dallo stesso Giudice.

Il Decreto prevede per ciascun reato presupposto un numero minimo e massimo di quote applicabili, che non può comunque essere né inferiore a cento né superiore a mille. Ogni quota può invece avere un importo variabile compreso fra un minimo di € 258,00 ed un massimo di € 1.549,00.

Il Giudice penale determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'ammontare della singola quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 D.Lgs. 231/2001).

##### **Sanzioni interdittive**

Si applicano *in aggiunta* alle sanzioni pecuniarie e costituiscono le sanzioni afflittive di maggior rilievo. Le principali sanzioni interdittive sono:

- ✓ l'interdizione dall'esercizio dell'attività;



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

Le **sanzioni interdittive** si applicano solo nei casi espressamente previsti e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

1. l'Ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso:
  - a. da un soggetto apicale, oppure
  - b. da un soggetto subordinato, qualora la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative;
2. in caso di reiterazione degli illeciti.

Le **sanzioni interdittive** sono normalmente *temporanee*, ma possono eccezionalmente essere applicate *con effetti definitivi*.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche *in via cautelare*, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'Ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere sussistente il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano (o sono revocate, se già cautelatamente applicate) qualora l'Ente - prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado - abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso); abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato, e - soprattutto - abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando Modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

### **Confisca e pubblicazione della sentenza di condanna**

Il Decreto prevede, oltre alle sanzioni pecuniarie ed interdittive, altre due tipologie di sanzioni:

- a) la *confisca*, che è disposta tutte le volte in cui il giudice emetta sentenza di condanna, consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato (ovvero, quando non è possibile eseguire la confisca direttamente sul prezzo o sul profitto del reato, nell'apprensione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato);

b) la *pubblicazione della sentenza di condanna* consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

### **Commissariamento**

Se vi sono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'Ente, il Giudice può disporre la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un Commissario quando l'ente svolge un servizio di pubblica necessità o l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione (art. 15 del Decreto)

### **1.5. REATI COMMESSI ALL'ESTERO**

L'art. 4 del Decreto prevede che l'Ente possa essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a taluni reati commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda tale responsabilità sono:

- a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, e quest'ultimo deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- b) non si proceda nei confronti dell'Ente nello Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

### **1.6. IL TENTATIVO**

La responsabilità amministrativa dell'Ente si estende anche alle ipotesi in cui uno dei delitti, previsti dagli articoli precedenti come fonte di responsabilità, sia commesso nella forma del *tentativo*.

### **1.7. LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE**

Il Decreto disciplina espressamente il regime della responsabilità dell'Ente nel caso di vicende modificative, ovvero in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di *trasformazione*, il nuovo Ente è destinatario delle sanzioni applicabili all'Ente originario per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di *fusione*, l'Ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione.

In caso di *scissione parziale*, resta ferma la responsabilità dell'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione.

In caso di *cessione o di conferimento dell'azienda* nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'Ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria.

## CAPITOLO II

### 2.1. DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ

AXITEA S.P.A., è un Global Security Provider per la protezione dai rischi fisici e informatici, con alle spalle oltre 100 anni di storia.

La Società, infatti, discende da "La Polizia Privata", istituto di vigilanza locale nato nel 1914 e attivo a Pisa, che è stato acquisito insieme alle altre realtà locali nei primi anni 2000, dalla società all'uopo costituita che diventerà poi Axitea.

Nel 2004 il fondo BS Private Equity ha costituito infatti la Società Sicurglobal che riuniva, attraverso un'operazione di *buy-in*, le principali realtà della vigilanza privata italiana, storicamente frammentate a livello locale.

Fin dalla sua costituzione, Sicurglobal si è differenziata per il rispetto di un codice etico e per il suo *imprinting* tecnologico.

A partire dal 2006 la Società, oltre alla vigilanza, ha iniziato ad offrire anche il servizio di controllo satellitare di automezzi, mezzi movimento terra, flotte aziendali.

In data 6 maggio 2008 la Società è stata acquisita da Stirling Square Capital Partners, fondo di private equity con sede principale a Londra, operante a livello internazionale.

Nel 2009 la Società ha acquisito Mega Italia, una delle società leader in Italia nei servizi di progettazione, realizzazione e manutenzione di sistemi di sicurezza, attiva dal 1974. Da quel momento, per la prima volta in Italia, era presente un unico referente per la sicurezza fisica: dalla fornitura del sistema di sicurezza, al servizio.

Dall'integrazione di Sicurglobal e Mega Italia, il 1° gennaio 2011 è nata Axitea, che solo 7 mesi dopo, in data 1° agosto 2011, ha acquisito un ramo d'azienda della società Italgo, con competenze in progettazione, realizzazione, manutenzione e monitoraggio della sicurezza di reti informatiche.

Axitea anticipava così la tendenza degli anni successivi: è tra le prime aziende al mondo ad accompagnare soluzioni per la sicurezza fisica soluzioni con quelle per la sicurezza di dati e informazioni.

A partire dal 2014 Axitea si è posizionata nel mercato italiano come Global Security Provider, in grado di assicurare la protezione fisica & cyber delle PMI e delle grandi aziende italiane ed estere.

Nel 2016 grazie ad importanti investimenti, Axitea apre il primo Security Operation Center (SOC) dedicato alla Security Convergence per la gestione degli allarmi provenienti dallo spazio cyber-fisico.

A seguito di questo percorso storico, Axitea opera oggi in diversi mercati (manufacturing, retail & GDO, Finance and Banking, Trasporti, pubblica amministrazione e cantieri) sia nel Nord che nel centro Italia, con sede legale in Milano, e ben 27 filiali, ciascuna coordinata da un Responsabile.

La Società si avvale di due Security Operation Center (SOC), integrati e certificati, e di una innovativa Centrale Operativa di Sicurezza che riceve e gestisce H24, 365 giorni l'anno, allarmi fisico/cyber provenienti da diversi sistemi di controllo, sensori e dispositivi.

La Società, con oltre 1600 dipendenti, offre servizi in campi diversi:

- sicurezza fisica (vigilanza privata; video allarme e videosorveglianza, sicurezza personale e sicurezza casa);
- Cyber security (vulnerability analysis; Phishing Attack simulator; Supply Chain Risk Mitigation; Threat Intelligence);
- Bio Sicurezza (servizi integrati defibrillatori);
- Sicurezza automezzi (controllo satellitare automezzi);
- Security consulting (GDPR Compliance consulting; DPO as a service; Risk Analysis & Management);
- Security Academy (GDPR; Cyber Awareness & Training; Sicurezza sul lavoro).

Axitea è una società per azioni con socio unico, individuato nel il fondo di private equity, Stirling Square Capital Partners.

Axitea S.p.A. ha adottato il sistema di amministrazione tradizionale.

La gestione è affidata al Consiglio di Amministrazione composto da 5 membri, di cui un Presidente Legale Rappresentante e un Amministratore Delegato con ampi poteri (di seguito C.E.O.).

L'assetto organizzativo è articolato in Funzioni aziendali che coordinano e monitorano l'attività degli uffici che da esse dipendono.

Per un corretto funzionamento della Società sono inoltre state rilasciate procure a diversi soggetti competenti in specifiche materie.

Il controllo contabile è affidato ad una primaria società di revisione legale dei conti.

Le funzioni di controllo previsto dall'art. 2403 e seguenti del codice civile sono svolte dal Collegio Sindacale.

## **2.2. REDAZIONE DEL MODELLO**

La revisione integrale del Modello 231 di Axitea ha comportato le seguenti fasi finalizzate all'esecuzione di un adeguato risk assessment:

- a) Interviste: al C.E.O. e a tutti i soggetti in posizione apicale anche mediante compilazione di un questionario appositamente predisposto;
- b) Analisi e verifiche: dei documenti della Società, delle regole esistenti, delle procedure adottate e delle certificazioni ottenute;
- c) Rysk analysis: analisi delle attività aziendali "sensibili" ovvero di quelle attività nel cui svolgimento è astrattamente possibile la commissione dei reati presupposto di cui al Decreto;
- d) Gap Analysis: analisi delle regole e delle procedure adottate per lo svolgimento di tali attività sensibili;

- e) Protocolli: revisione integrale, da parte delle relative funzioni aziendali, di tutte le procedure adottate e verifica con la funzione Legal, HR Legal, Quality & Tender della loro correttezza e completezza;
- f) Principi di comportamento: individuazione e formalizzazione dei principi e delle regole da seguire per prevenire o minimizzare il rischio di reati nelle attività aziendali svolte da Axitea;
- g) Consulenti: confronti con i consulenti esterni incaricati di predisporre certificazioni e procedure;
- h) Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"): analisi e revisione delle regole espresse nel Modello 231 e verifica della corretta attribuzione, allo stesso, di specifici compiti di vigilanza sul funzionamento del Modello nonché del suo corretto funzionamento;
- i) Individuazione e formalizzazione dei flussi informativi nei confronti dell'OdV;
- j) Sistema Sanzionatorio: verifica correttezza e revisione delle misure idonee a sanzionare il mancato rispetto delle regole indicate nel Modello;
- k) Formazione: individuazione di opportune ed efficaci modalità di formazione dei dipendenti in ordine al Modello 231.

### **2.3. REATI PRESUPPOSTO RILEVANTI PER AXITEA S.P.A.**

Alla luce dell'attività di Risk Assessment svolta ai fini della revisione e dell'aggiornamento del presente Modello, tenuto altresì conto della complessa struttura operativa ed organizzativa della Società, si considerano concretamente rilevanti, nei limiti delle fattispecie successivamente elencate e descritte, i seguenti reati presupposto (viene già riportata la suddivisione degli stessi utilizzata nella parte speciale):

- **SEZIONE A**: reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/2001) e di corruzione tra privati;
- **SEZIONE B**: reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis* D.Lgs. 231/2001);
- **SEZIONE C**: falsità in monete, contraffazione, delitti contro l'industria e il commercio (artt. 25 *bis*, 25 *bis*1 e 25 *novies* D.Lgs. 231/2001) e delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante (art. 25 *octie*. D.Lgs. 231/2001);
- **SEZIONE D**: reati societari (art. 25 *ter* D.Lgs. 231/2001);
- **SEZIONE E**: reati commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies* D.Lgs. 231/2001);
- **SEZIONE F**: reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies* D.Lgs. 231/2001);
- **SEZIONE G**: criminalità organizzata – reati transnazionali (art. 24 *ter* D.Lgs. 231/01).
- **SEZIONE H**: reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies* D.Lgs. 231/2001);
- **SEZIONE I**: reati ambientali (art. 25 *undecies* D.Lgs. 231/2001);
- **SEZIONE L**: reati di impiego di cittadini stranieri il cui soggiorno è irregolare (art. 25

*duodecies* D.Lgs. 231/01);

- **SEZIONE M:** reati tributari (art. 25 *quinquiesdecies* D.Lgs. 231/2001).

#### **2.4. DESTINATARI DEL MODELLO**

I contenuti ed i precetti del Modello, nonché le conseguenti procedure si applicano e devono essere rispettati dai soggetti in posizione apicale, ai sensi del Decreto, nonché da tutti coloro che sono sottoposti alla loro direzione o alla loro vigilanza, con particolare riferimento a quanti svolgano attività aziendali "sensibili".

Sono quindi "Destinatari" del presente Modello 231, tenuti alla sua conoscenza e osservanza nell'ambito delle rispettive competenze:

- il C.E.O. e i componenti del Consiglio di Amministrazione, cui spetta il compito di fissare gli obiettivi, decidere le attività, realizzare i progetti, proporre gli investimenti e adottare ogni decisione o azione relativa all'andamento della Società;
- i componenti del Collegio Sindacale, nell'espletamento della funzione di controllo e verifica della correttezza dell'attività della Società e del funzionamento del sistema di controllo interno;
- il Direttore Generale e i Dirigenti;
- i dipendenti, gli Agenti di commercio, e tutti coloro i quali intrattengono rapporti contrattuali di lavoro, anche temporanei e/o occasionali con Axitea S.p.A.;
- tutti coloro che intrattengono rapporti commerciali e/o finanziari con la Società (consulenti, fornitori e altri *partners*).

#### **2.5. AGGIORNAMENTO, MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO 231**

Il C.E.O., anche dietro specifica indicazione dell'Organismo di Vigilanza, delibera l'aggiornamento ordinario del Modello 231 qualora intervengano modificazioni non significative dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa o di modifiche normative meramente formali.

Il Consiglio di Amministrazione, anche dietro indicazione dell'Organismo di Vigilanza, delibera in merito all'aggiornamento e revisione del Modello 231 in conseguenza di:

- rilevanti modifiche dell'assetto interno,
- identificazione di nuove rilevanti attività sensibili.
- significative violazioni del Modello 231 da cui siano derivate contestazioni alla Società.

#### **2.6. COMUNICAZIONE DEL MODELLO 231 E FORMAZIONE**

Axitea S.p.A. promuove la conoscenza tra tutti i Destinatari del Modello 231, del Codice Etico, delle procedure interne, e dei loro relativi aggiornamenti.

Il Modello 231 e il Codice Etico sono comunicati formalmente ad Amministratori e Sindaci al

momento della loro nomina mediante consegna di copia integrale, anche digitale.

I dipendenti devono prendere visione del Modello 231 e del Codice Etico sul software interno (Zucchetti), confermandone la presa visione e l'osservanza.

Inoltre i predetti documenti sono resi disponibili sulla rete *intranet* aziendale, a cui gli stessi devono sistematicamente accedere nello svolgimento ordinario dell'attività lavorativa.

Il Modello 231 ed il Codice Etico vengono affissi nella bacheca aziendale delle singole unità operative.

La Parte Generale del Modello ed il Codice Etico aziendale sono inoltre disponibili sul sito aziendale.

Pertanto, tutti i Destinatari sono tenuti a conoscere il contenuto dei predetti documenti, ad osservarlo e contribuire alla loro attuazione.

Al fine di facilitare la comprensione del Modello 231, nonché a conoscere le revisioni e gli aggiornamenti degli stessi, i dipendenti sono tenuti a partecipare alle attività formative che saranno promosse dalla Società.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria rispetto a tutti i destinatari della formazione e deve essere documentata.

In ogni caso, tutte le revisioni del Modello e ogni suo aggiornamento verranno comunicati ai dipendenti tramite il software interno Zucchetti, con obbligo di dichiarazione di presa visione e osservanza.

## **CAPITOLO III**

### **3.1. ORGANISMO DI VIGILANZA: FUNZIONI**

Il compito di vigilare continuamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello 231, nonché di proporre l'aggiornamento, è affidato a un *organismo* («Organismo di Vigilanza o OdV») istituito dalla Società e dotato di autonomia e indipendenza nell'esercizio delle sue funzioni, nonché di adeguata professionalità.

In generale, l'OdV:

1. vigila sull'adeguatezza e sull'applicazione del Modello 231 in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
2. verifica l'efficacia del Modello 231 e la sua capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
3. cura l'aggiornamento del Modello 231;
4. individua e propone al Consiglio di Amministrazione o al C.E.O. per la relativa approvazione, aggiornamenti e modifiche del Modello 231 in relazione alla mutata normativa o alle mutate condizioni aziendali;
5. garantisce un flusso di informazioni verso i vertici della Società;

6. predisporre un efficace sistema di comunicazione interna riguardante la segnalazione di possibili violazioni del Modello 231 (whistleblowing);
7. promuove incontri periodici con il C.E.O. con il Consiglio di Amministrazione e con il Collegio Sindacale per discutere materie inerenti il funzionamento e l'efficacia del Modello 231.

Al fine di verificare l'effettiva adozione e adeguatezza del Modello, l'Organismo di Vigilanza dovrà pianificare specifiche attività di internal audit, da svolgersi con cadenza periodica almeno annuale.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni curando e favorendo il confronto e la cooperazione con gli organi e le funzioni della Società.

### **3.2 NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'Organismo di Vigilanza della Società è nominato dal Consiglio di Amministrazione con provvedimento motivato, sulla base dei requisiti di onorabilità e integrità, autonomia di giudizio ed indipendenza, professionalità, competenza e continuità d'azione.

Axitea ha scelto di nominare un Organismo di Vigilanza monocratico, costituito da un autorevole e stimato professionista esterno con comprovata esperienza in materia societaria ed economica, coadiuvato in modo continuativo da un avvocato esperto in diritto penale e/o in materia di Responsabilità amministrativa degli Enti ex D.Lgs. 231/01.

Il perfezionamento della nomina dell'OdV si determina con l'accettazione da parte del suo componente anche solo per fatti concludenti.

L'OdV, la cui nomina e composizione è comunicata a tutti i livelli aziendali, rimane in carica sino alla scadenza del Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla sua nomina. L'OdV può essere rieletto.

### **3.3 REQUISITI SOGGETTIVI DI ELEGGIBILITÀ**

Per soddisfare il requisito di autonomia di giudizio ed indipendenza, il componente dell'Organismo di Vigilanza:

- non deve essere titolare, direttamente o indirettamente o per conto di terzi di quote di partecipazione della Società tali da permettergli di esercitare il controllo o l'influenza notevole sulla società né partecipare a patti parasociali per il controllo della società stessa;
- non deve intrattenere direttamente, indirettamente o per conto terzi, né aver intrattenuto relazioni economiche con la Società e/o con amministratori esecutivi;
- ove intrattenute, tali relazioni economiche non devono essere state di rilevanza tale, per ammontare e/o ripetibilità, da influenzare l'autonomia di giudizio; oppure, devono essere state prestate esclusivamente a supporto delle attività proprie dello stesso Organismo di Vigilanza;
- non ha rapporti di parentela con amministratori esecutivi della Società.



Per soddisfare il requisito di onorabilità ed integrità, il componente dell'Organismo di Vigilanza:

- non deve aver subito una condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'incapacità ad esercitare mansioni direttive presso persone giuridiche;
- non deve aver subito una condanna passata in giudicato o aver subito una sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento) per aver commesso uno dei reati di cui al D.lgs. 231/01 o un reato ad essi assimilabile;
- non deve essere ex dipendente di società su cui grava o ha gravato un provvedimento 231.

L'OdV, con l'accettazione della nomina, implicitamente riconosce l'insussistenza di cause di incompatibilità e di ineleggibilità secondo quanto sancito nel presente paragrafo.

### **3.4 DURATA, REVOCA, DECADENZA, CESSAZIONE E RECESSO**

La durata in carica dell'OdV è determinata in un esercizio sociale, corrispondente al tempo necessario per l'approvazione del bilancio relativo all'anno in cui l'OdV viene nominato.

La revoca dell'OdV può avvenire soltanto attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione e solo in presenza di giusta causa, ovvero:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità;
- l'inadempimento agli obblighi afferenti all'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e la grave negligenza nell'esercizio dell'incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri organi di controllo della Società.

In presenza di giusta causa, il Consiglio di Amministrazione revoca, dandone adeguata motivazione, la nomina dell'OdV e provvede contestualmente alla sua sostituzione.

Costituiscono cause di decadenza dall'incarico *la perdita dei requisiti di eleggibilità, la rinuncia, la morte e la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico*. Il verificarsi di una causa di decadenza è comunicato tempestivamente al Consiglio di Amministrazione dall'OdV stesso o dal C.E.O.

L'OdV può recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di almeno due mesi con comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione, che provvede alla nomina di un nuovo OdV.

### **3.5 POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di *iniziativa* e di *controllo* nell'ambito della Società, tali da consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste nel Modello, nonché da successivi provvedimenti o procedure assunti in attuazione dei medesimi.

All'Organismo di Vigilanza non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività della Società.

L'Organismo di Vigilanza, nel perseguimento della finalità di vigilare sull'effettiva attuazione del Modello 231 adottato dalla Società, è titolare dei seguenti poteri di iniziativa e di controllo, che esercita nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate:

- ha accesso a tutte le informazioni concernenti le attività a rischio;
- può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti, pertinenti alle attività a rischio, alle funzioni aziendali della Società, nonché a tutto il personale dipendente che svolga attività a rischio o alle stesse sovrintenda;
- qualora necessario, può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti, pertinenti alle attività a rischio, agli Amministratori, al Collegio Sindacale e alla società di revisione, motivandone la richiesta;
- può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti pertinenti alle attività a rischio a collaboratori, consulenti, agenti e in genere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231; l'obbligo di questi ultimi di ottemperare alla richiesta dell'Organismo di Vigilanza deve essere inserito nei singoli contratti;
- riceve periodicamente informazioni dai responsabili delle attività a rischio secondo quanto stabilito nella parte speciale del Modello;
- può rivolgersi, dopo averne informato il C.E.O., a consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;
- sottopone il Modello 231 (e quindi la mappa delle aree a rischio reato) a verifica periodica al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale e ne propone l'aggiornamento, secondo quanto previsto dal presente Modello;
- effettua periodicamente verifiche sulle attività a rischio come definite nelle singole Sezioni della Parte Speciale del Modello 231;
- raccoglie, elabora e conserva le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo) rilevanti in ordine al rispetto del Modello 231;
- conduce mediante suoi incaricati le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello 231 portate all'attenzione dell'OdV da segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- sottopone al C.E.O. della Società le proposte di adozione di misure correttive o procedure sanzionatorie;

L'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo si avvale, a qualsiasi titolo, sono tenuti all'obbligo di *riservatezza* su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività.

### **3.6 AUTONOMIA DI SPESA**

Al fine di svolgere, con obiettività e indipendenza, la propria funzione, l'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di spesa ed è dotato di un *budget* annuo stabilito nel verbale di nomina.

In presenza di situazioni eccezionali e urgenti l'Organismo di Vigilanza può chiedere al Consiglio di Amministrazione della Società risorse aggiuntive, tali da poter sostenere spese che eccedono il *budget* annuale.

### **3.7 FUNZIONAMENTO DELL'ODV**

L'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno tre volte nell'arco temporale della durata dell'incarico ed ogni qualvolta sia ritenuto opportuno, ovvero ne faccia richiesta il C.E.O. (anche tramite la funzione Legal, HR Legal, Quality & Tender).

Le riunioni potranno svolgersi presso la sede della Società ovvero in altro luogo e la partecipazione di soggetti appartenenti alla Società potrà essere garantita anche da remoto.

Di ogni riunione deve redigersi apposito verbale, in cui si dà atto di tutti i soggetti presenti ed è trasmesso al C.E.O.

### **3.8 REPORTING DELL'ODV VERSO IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E VERSO IL C.E.O.**

L'ODV redige periodicamente, e comunque almeno annualmente, una relazione scritta sull'attività svolta inviandola, unitamente a un motivato rendiconto delle spese eventualmente sostenute, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale per il tramite della funzione Legal, HR Legal, Quality & Tender.

Le relazioni periodiche predisposte dall'Organismo di Vigilanza sono redatte anche al fine di consentire al Consiglio di Amministrazione le valutazioni necessarie per l'aggiornamento del Modello.

Le relazioni devono quanto meno includere:

- la sintesi delle attività svolte nel corso del periodo di riferimento,
- eventuali criticità emerse con riferimento all'attuazione delle disposizioni del Modello e del Codice Etico;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello e le conseguenti attività istruttorie svolte;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento esclusivo alle attività a rischio;
- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche;
- le novità legislative in materia di responsabilità degli Enti intervenute nel periodo di riferimento;
- il programma di attività previsto per il periodo successivo.

L'OdV riferisce tempestivamente al C.E.O. e al responsabile della funzione Legal, HR Legal, Quality & Tender in merito a qualsiasi informazione utile per lo svolgimento delle proprie funzioni e per la corretta applicazione del Modello 231.

### **3.9 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato a cura degli organi o delle funzioni aziendali competenti:

- di eventuali violazioni del Modello o di comportamenti scorretti o non etici;
- dei 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 di cui al Decreto;
- delle notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- dell'applicazione di una sanzione per violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
- eventuali variazioni nell'organigramma aziendale e nell'assetto societario;
- eventuali variazioni sistema delle procure e deleghe adottato da Axitea ed ogni modifica che intervenga sullo stesso.

Per quanto attiene alle "SEGNALAZIONI", trova applicazione la Procedura Whistleblowing adottata dalla Società, cui si rinvia.

La Società adotta misure idonee affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo di Vigilanza informazioni, purché veritiere e utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto nelle procedure contemplate dal sistema di controllo interno, dal Modello e dalle procedure stabilite per la sua attuazione.

In generale, per le suddette segnalazioni trova applicazione la Procedura Whistleblowing adottata dalla società, cui si rinvia. In ogni caso, valgono le seguenti prescrizioni:

- le comunicazioni con l'Organismo di Vigilanza avvengono tramite invio di mail all'indirizzo [organismodivigilanza@axitea.com](mailto:organismodivigilanza@axitea.com);
- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna;
- le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice Etico, dovranno essere in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del

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

- le segnalazioni pervenute all'OdV devono essere raccolte e conservate in un apposito archivio al quale sia consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'OdV;
- verrà in ogni caso rispettata la nuova normativa in materia di whistleblowing di cui al paragrafo seguente.

### **3.10. WHISTLEBLOWING**

Il cd. Whistleblowing ("soffiare nel fischiello") è lo strumento, di derivazione anglosassone, attraverso il quale i dipendenti o i collaboratori di un'organizzazione segnalano a specifici soggetti od organismi (anche pubblici) un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all'organizzazione.

Si rinvia all'apposita procedura adottata dalla Società, a seguito dell'entrata in vigore della nuova normativa a partire dal 15 Luglio 2023, nella versione revisionata in data 21.12.2023, e successive modifiche e integrazioni, pubblicata sul sito internet di Axitea S.p.A."

### **3.11. ATTUAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231**

In osservanza delle disposizioni del Decreto, il presente Modello 231 sostituisce interamente senza soluzione di continuità il "precedente" approvato dal Consiglio di Amministrazione di Axitea S.p.A. nel marzo 2021.

## **CAPITOLO IV**

### **4.1 SISTEMA SANZIONATORIO. PRINCIPI GENERALI**

Aspetto essenziale per l'efficace attuazione del Modello 231, ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b), del D.Lgs. 231/2001, è costituito dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello 231 sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Il procedimento disciplinare deve rispettare i principi di **tempestività** e **proporzionalità** della sanzione rispetto all'infrazione contestata.

Secondo il principio di proporzionalità la sanzione deve essere commisurata in base ai seguenti parametri:

- la posizione lavorativa ricoperta dal soggetto che ha tenuto il comportamento scorretto;
- la gravità della violazione commessa e la difformità rispetto comportamento dovuto;
- l'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con

riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;

- il comportamento complessivo tenuto dal lavoratore nel corso dei rapporti di lavoro (ad esempio se è stato oggetto di altri procedimenti disciplinari);
- la posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti l'illecito;
- le conseguenze, anche ipotetiche, cui la Società è esposta per la violazione;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione.

La Società potrà comunque chiedere il risarcimento di tutti i danni derivanti dalla violazione del Modello.

#### **4.2. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello e dei principi contenuti nel Codice Etico costituiscono illecito disciplinare.

Le sanzioni irrogabili a detti lavoratori coincidono con quelle previste dal codice disciplinare aziendale, ed in particolare con le norme pattizie di cui al C.C.N.L. (art. 101 e seg.) dei Dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata, al C.C.N.L. (ART. 151 e seg.) Aziende del Terziario, Distribuzione e Servizi e al C.C.N.L. (art. 47 e seg.) Multiservizi.

In particolare:

- I. Incorre nei provvedimenti di **rimprovero verbale o scritto** il lavoratore che violi le procedure interne e le regole previste dal presente Modello e dai principi previsti dal Codice Etico (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.
- II. Incorre nel provvedimento della **multa** il lavoratore che adotti più volte i comportamenti indicati al numero I, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate.
- III. Incorre nel provvedimento della **sospensione dal servizio e dalla retribuzione** il lavoratore che tenendo i comportamenti di cui al numero I, nonché compiendo atti contrari all'interesse di Axitea, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo rispetto all'integrità dei beni dell'azienda.
- IV. Incorre nel provvedimento del **licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso e con trattamento di fine rapporto** il lavoratore che tenga comportamenti di cui al numero I, con l'intento diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto.
- V. Incorre nel provvedimento del **licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto** il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio

un comportamento che integra (o può integrare) un reato presupposto che determina a carico della Società l'applicazione di misure previste dal Decreto.

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, alle diverse funzioni aziendali.

#### **4.3. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI**

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o dei principi prescritti dal Codice Etico ovvero di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile.

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, alle diverse funzioni aziendali.

#### **4.4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E SINDACI**

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori o di Sindaci, l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

#### **4.5. MISURE NEI CONFRONTI DI AGENTI DI COMMERCIO, COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS**

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni, da Agenti di commercio o dai Partner in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello o dei principi prescritti dal Codice Etico e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.