



NETON SVILUPPO ITALIA S.R.L.

Modello 231

INDICE

Definizioni

Parte Generale

1. Le finalità del Modello 231 di Neton Sviluppo Italia s.r.l.
2. La struttura e le componenti del Modello
3. Il D.Lgs 231/01: brevi cenni
4. Storia ed attività di Neton Sviluppo Italia s.r.l.
5. Il sistema di *Corporate Governance* di Neton Sviluppo Italia s.r.l.
6. I reati rilevanti per Neton Sviluppo Italia s.r.l.
7. I destinatari del Modello
8. Il Modello di Neton Sviluppo Italia s.r.l. nell'ambito dei rapporti infragruppo
9. L'applicazione del Modello ai fornitori di beni e servizi
10. La violazione del Modello: definizione e conseguenze
11. Modifiche ed aggiornamento del Modello
12. Organismo di Vigilanza
13. Flussi informativi
14. Disciplina del *Whistleblowing*
15. Sistema disciplinare
16. Comunicazione e Formazione

Parti Speciali

Premessa alla Parti Speciali

Parte Speciale I: Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Parte Speciale II: Amministrazione, finanza e controllo

Parte Speciale III: Adempimenti fiscali e rapporti intercompany

Parte Speciale IV: Risorse Umane

Parte Speciale V: Acquisti di beni e servizi

Parte Speciale VI: Gestione commerciale e business development

Parte Speciale VII: Gestione dei sistemi informatici aziendali

Parte Speciale VIII: Salute e sicurezza sul lavoro

Parte Speciale IX: Ambiente

Allegati

- Allegato 1: Risk Assessment
- Allegato 2: Codice Etico
- Allegato 3: Appendice normativa

Definizioni

Neton Sviluppo Italia s.r.l. (di seguito anche la “Società”): società italiana con sede a Milano, via Ciovasso, 4, opera nel settore delle energie rinnovabili e, in via prevalente, nell’ambito dello sviluppo di progetti di autoconsumo energetico da fonti rinnovabili verso clienti industriali (sia per conto proprio che per conto di altre società appartenenti allo stesso Gruppo), offrendo servizi di ricerca, sviluppo, consulenza e promozione di iniziative in tale settore.

Attività sensibili: attività di un determinato processo aziendale in relazione al quale sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione dei reati-presupposto di cui al Decreto.

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore in relazione alle diverse categorie di lavoratori ed applicato dalla società.

Codice Etico: Codice Etico adottato da Neton Sviluppo Italia s.r.l.

Consulenti: soggetti che, in ragione delle specifiche competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.

Decreto: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modificazioni o integrazioni.

Destinatari del Modello: soggetti tenuti a conoscere, applicare e rispettare il Modello, così come definiti nel dettaglio al § 7.

Dipendenti: soggetti aventi con la società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro.

Flussi informativi: comunicazioni *periodiche* o *ad evento* inviate all’OdV da ogni destinatario del Modello e dall’OdV agli organi sociali.

Fornitore: qualsiasi soggetto o società o ente pubblico che fornisca alla società beni o servizi sulla base di uno specifico rapporto commerciale.

Illecito amministrativo: violazione da parte della società del D.Lgs 231/01 cui consegue la possibilità di applicazione delle sanzioni previste dal Decreto.

Incaricato di pubblico servizio (o IPS): colui che, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio, da intendersi come un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa ai sensi dell’art. 358 c.p.

Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito “Modello” o “Modello Organizzativo” o “Modello 231”): il presente documento, quale sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs 231/01.

Organismo di Vigilanza (di seguito “OdV”): organismo previsto dall’art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.

P.A.: Pubblica Amministrazione.

Protocolli 231: Principi generali di comportamento e Protocolli specifici di Prevenzione così come descritti nelle singole Parti Speciali del Modello.

Procedura aziendale: i c.d. *modus operandi* nonché ogni procedura o *policy*, comunque denominata, formalizzata e adottata dalla società per regolare una determinata attività o un processo aziendale.

Pubblico ufficiale (o PU): colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa ai sensi dell’art. 357 c.p.

Reato-presupposto: illecito penale inserito all’interno del catalogo-reati richiamati dal D.Lgs 231/01 che può implicare la responsabilità dell’ente.

Soggetti apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della società.

Soggetti subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.

Violazione del Modello: ogni condotta, posta in essere da uno o più destinatari del Modello, che integri una violazione e/o una non conformità rispetto al Codice Etico, ai Principi generali di comportamento, ai Protocolli specifici di prevenzione, alle regole che disciplinano i flussi informativi verso l’OdV e il *Whistleblowing* o un’infrazione significativa alle Procedure aziendali richiamate nel Modello.

Parte Generale

1. Le finalità del Modello 231 di Neton Sviluppo Italia s.r.l.

Il Modello 231 di Neton Sviluppo Italia s.r.l. è stato strutturato considerando la specifica realtà aziendale di Neton Sviluppo Italia s.r.l. con la finalità di **organizzare la “vita” dell’ente**, in modo da garantire la costante attuazione di una **strategia di contenimento del rischio reato** che caratterizza, in potenza, tutte le attività aziendali.

Inoltre, il Modello di Neton Sviluppo Italia s.r.l. è stato redatto valorizzando il più possibile la sua natura e funzione di **strumento aziendale**, cercando dunque di creare un documento semplice e “operativo”, fortemente indirizzato a fornire ai suoi destinatari principi e regole di comportamento chiari e definiti, coordinati e armonizzati con le Procedure aziendali e il sistema dei controlli interni vigenti.

Il Modello di Neton Sviluppo Italia s.r.l. è stato strutturato a partire dagli specifici rischi reato che caratterizzano i processi aziendali, individuati e valutati attraverso un *Risk assessment* (posto alla base e parte integrante del Modello), ispirandosi ai più aggiornati e riconosciuti *standard* di riferimento (Linee Guida di Confindustria 2021, Linee Guida ANAC, *Position Papers* AODV e Assonime, Linee Guida UNI ISO 45001, 37001 e 22000, spunti offerti dalla giurisprudenza in materia, etc.).

Così operando, il Modello agisce su più piani e per la realizzazione di più obiettivi: **culturale e formativo** (promuovendo, in particolare attraverso il Codice Etico e i Principi generali di comportamento, una politica della legalità d’impresa), **organizzativo** (strutturando la *governance* e organizzando i processi aziendali e la gestione delle risorse finanziarie secondo specifiche regole studiate per il contenimento dei rischi-reato), **di controllo** (prevedendo una rete capillare di “momenti” e “protagonisti” di vigilanza e segnalazione) e, infine, **sanzionatorio** (adottando un sistema disciplinare che si attiva in caso di violazioni del Modello).

2. La struttura e le componenti del Modello

Il Modello di Neton Sviluppo Italia s.r.l. è composto dalla Parte Generale e dalle Parti Speciali ed è, a sua volta, ulteriormente integrato – quali componenti strutturali fondanti l’intero “sistema 231” di Neton Sviluppo Italia s.r.l. – dal modello di *Governance* (inteso come definizione, distribuzione e strutturazione delle deleghe e dei poteri all’interno dell’organigramma aziendale secondo il principio della *segregazione*), dal Codice Etico, dalle Procedure aziendali specificamente richiamate dal Modello e, infine, dal *Risk Assessment* sulla cui base è stato redatto il presente Modello. In particolare:

a. La **Parte Generale** ha ad oggetto la descrizione sintetica della disciplina contenuta nel D.Lgs 231/01 e della struttura del Modello di Neton Sviluppo Italia s.r.l., l'individuazione dei reati rilevanti per la società, la descrizione della società e della sua struttura, il modello di *Governance*, l'indicazione dei destinatari del Modello, la definizione di violazione del Modello e delle sue conseguenze, la descrizione del ruolo e delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, la disciplina dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza (e dall'Organismo di Vigilanza agli organi sociali) e del *Whistleblowing*, la disciplina del sistema sanzionatorio applicabile in caso di violazione del Modello, l'indicazione degli obblighi di comunicazione/diffusione del Modello e di formazione del personale.

b. Le **Parti Speciali**, organizzate per processi, individuano (i) le **attività sensibili specifiche** per ciascun processo risultate, sulla base del *Risk assessment*, potenzialmente esposte a uno o più rischi-reato; (ii) i singoli **rischi-reato** a cui le attività sensibili elencate risultano esposte con l'esemplificazione, per ciascun reato, delle possibili modalità di commissione all'interno della realtà aziendale; (iii) i **Principi generali di comportamento** e i **Protocolli specifici di prevenzione** (anche definiti "Protocolli 231"), ossia regole di comportamento (le prime operanti quali principi generali, le seconde molto più operative) e controlli posti a presidio delle suddette attività a rischio-reato; (iv) i **flussi informativi specifici** verso l'OdV con indicazione della funzione segnalante e della frequenza della segnalazione.

3. Il D.Lgs 231/01: brevi cenni

I principi fondanti il D.Lgs 231/01 in materia di responsabilità amministrativa degli enti, limitandoci in questa sede ai suoi *pilastri fondamentali*, possono essere sintetizzati come segue:

- a. il Decreto prevede la responsabilità amministrativa degli enti nel cui interesse o vantaggio siano stati commessi (da parte di qualsiasi soggetto legato alla società) uno o più reati connessi all'attività aziendale, specificamente previsti dal Decreto (i c.d. "reati presupposto"), la cui consumazione è stata resa possibile a causa di un **difetto organizzativo** della società (c.d. *colpa di organizzazione*);
- b. in caso di commissione di uno dei "reati-presupposto" nell'interesse o a vantaggio della società, l'adozione preventiva da parte della società di un Modello idoneo ed efficace potrà avere *efficacia esimente* ed escludere la responsabilità della società;
- c. il Modello, in estrema sintesi, è un insieme di **Protocolli** che regolano i singoli processi aziendali esposti a rischio reato, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, vigilati – nella loro osservanza ed efficacia –

da un Organismo di Vigilanza e oggetto di sanzione disciplinare, ove non rispettati;

- d. nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto *apicale*, posta la maggiore immedesimazione organica con l'ente, l'esimente opererà solo laddove sarà provata l'elusione fraudolenta del Modello adottato dall'ente da parte di chi ha commesso il reato; negli altri casi (reato commesso da persona *sottoposta* all'altrui direzione e vigilanza), sarà sufficiente documentare l'avvenuta adozione, prima della commissione del reato, di un Modello che fosse idoneo ed efficace;
- e. perché il Modello possa avere efficacia esimente, in ogni modo, deve essere dotato di tutte le caratteristiche previste dal Decreto (all'Art. 6) e, al tempo stesso, la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello deve essere stata affidata all'Organismo di Vigilanza;
- f. l'efficace adozione del Modello (e la sua capacità esimente) si misura sul piano *sostanziale* e non formale: il Modello deve essere "vivo", realmente conosciuto ed applicato dai suoi destinatari, costantemente "testato" per verificarne l'efficacia e sottoposto al controllo ampio e permanente dell'Organismo di Vigilanza: solo in questo modo, il Modello 231 passa dall'essere un "documento" a vera e concreta **organizzazione interna dei singoli processi aziendali** secondo uno schema che garantisce la costante attuazione di una **strategia di contenimento del rischio reato** caratterizzante, in potenza, tutte le attività aziendali;
- g. se il Modello 231 costituisce lo strumento organizzativo "normativo", l'Organismo di Vigilanza rappresenta, nell'interesse esclusivo dell'azienda, lo strumento di "controllo" sulla sua applicazione ed efficacia; l'OdV si occupa di curare la diffusione in azienda del Modello, la sua conoscenza, il suo funzionamento e la sua costante applicazione; l'OdV, del resto, è un interlocutore sempre reperibile/accessibile essenziale e utilissimo per ciascun lavoratore ed esponente aziendale, al quale possono essere rivolte, oltre che segnalazioni di possibili violazioni del Modello, anche domande, richieste di chiarimento o suggerimenti sul funzionamento e l'applicabilità dei Protocolli 231 contenuti nel Modello;
- h. pur non essendo normativamente obbligatorio, la società ha adottato il presente Modello in quanto ritiene che si tratti di uno strumento organizzativo essenziale per la mitigazione del rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs 231/01;
- i. nell'ambito dell'attività di redazione del Modello, all'esito dell'attività di *Risk assessment*, sono state selezionate, all'interno del catalogo dei reati-presupposto previsti dal D.Lgs 231/01, le figure di reato potenzialmente rilevanti per l'operatività di Neton Sviluppo Italia s.r.l.;
- j. per tutti quei casi in cui il "Sistema 231" risulti non aver funzionato correttamente ed efficacemente, il Decreto stabilisce le **sanzioni** che possono

essere irrogate all'ente nel caso si configuri la responsabilità in relazione agli illeciti amministrativi previsti dallo stesso. In particolare, si tratta di sanzioni pecuniarie, di sanzioni interdittive, della confisca e della pubblicazione della sentenza di condanna;

- k. il Decreto ricollega, in particolare, a ciascun illecito amministrativo la commissione di reati-presupposto e la relativa sanzione (individuata sia nel tipo che nella forbice edittale). L'elenco degli illeciti amministrativi con relativi reati-presupposto e sanzioni (ritenuti, all'esito del *Risk assessment* potenzialmente rilevanti per società) è accessibile consultando l'Allegato 3.

4. Storia e attività di Neton Sviluppo Italia s.r.l.

Neton Sviluppo Italia s.r.l., società italiana con sede a Milano, via Ciovasso, 4, opera nel settore delle energie rinnovabili ed, in via prevalente, nell'ambito dello sviluppo di progetti di autoconsumo energetico da fonti rinnovabili verso clienti industriali (sia per conto proprio che per conto di altre società appartenenti allo stesso Gruppo), offrendo servizi di ricerca, sviluppo, consulenza e promozione di iniziative in tale settore.

5. Il sistema di Corporate Governance di Neton Sviluppo Italia s.r.l.

L'organigramma aziendale della Società prevede una struttura gerarchica nell'ambito della quale le diverse funzioni rispondono in ultima istanza al Consiglio di Amministrazione della stessa.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione spetta la rappresentanza legale della Società.

Il Consiglio di Amministrazione ha altresì conferito: (i) al Presidente del Consiglio di Amministrazione e a un Consigliere specifici poteri delegati da esercitarsi sempre a firma congiunta ed entro una determinata soglia monetaria; (ii) ad un Consigliere, individualmente e con firma singola, specifici poteri delegati in materia di permessi ed autorizzazioni; nonché (iii) a due procuratori della Società poteri specifici, risultanti da apposita procura, da esercitarsi con firma singola o congiunta a seconda dell'importo dell'operazione, restando inteso che superate le relative soglie monetarie sarà necessaria la preventiva approvazione dell'intero Consiglio di Amministrazione.

6. I reati rilevanti per Neton Sviluppo Italia s.r.l.

Come anticipato, il Modello di Neton Sviluppo Italia s.r.l. è stato ideato e strutturato sulla base di una valutazione mirata dei rischi-reato a cui risultano esposti i processi aziendali; è stato così possibile selezionare le attività caratterizzate da un'esposizione al rischio-reato ritenuta significativa secondo una misurazione improntata alla prudenza e alla valorizzazione della finalità soprattutto preventiva e operante in via molto

anticipata – rispetto alla concretizzazione del rischio – dell'intero Sistema 231 che Neton Sviluppo Italia s.r.l. ha voluto adottare.

All'esito del *Risk assessment*, si è ritenuto che l'attività di Neton Sviluppo Italia s.r.l. sia potenzialmente esposta alle categorie di reato-presupposto previste dai sotto elencati illeciti di cui al D.Lgs 231/01:

- A. Reati contro la PA e contro l'amministrazione della giustizia (art. 24, art. 25, art. 25-*decies* D.Lgs 231/2001 e art. 10, co. 9, L. 146/2006);
- B. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* D.Lgs 231/2001);
- C. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* D.Lgs 231/2001) e con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* D.Lgs 231/01);
- D. Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-*bis1* D.Lgs 231/2001);
- E. Reati societari (art. 25-*ter* D.Lgs 231/2001);
- F. Delitti contro la personalità individuale e impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*quinquies*, art. 25-*duodecies* D.Lgs 231/2001);
- G. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-*septies* D.Lgs 231/01);
- H. Ricettazione riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* D.Lgs 231/2001);
- I. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies1* D.Lgs 231/01)
- J. Reati ambientali (art. 25-*undecies* D.Lgs 231/2001);
- K. Reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies* D.Lgs 231/01).

Sulla base del *Risk Assessment*, sono invece state ritenute non rilevanti (ossia connotanti un rischio valutato come *non significativo* o, in alcuni casi, persino totalmente assente) i seguenti illeciti previsti dal Decreto:

- A. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e strumenti o segni di riconoscimento e delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*bis*, art. 25-*novies* D.Lgs 231/2001);
- B. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater1* D.Lgs 231/01);
- C. Razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* D.Lgs 231/01);
- D. Abusi di mercato (art. 25-*sexies* D.Lgs 231/01);
- E. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco e di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a messo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* D.Lgs 231/01);

- F. Contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* D.Lgs. 231/01);
- G. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies* D.Lgs 231/01);
- H. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *octiesdecies* D.Lgs 231/01);
- I. Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (art. 25-*octies*.2 D.Lgs. 231/2001);
- J. Delitti contro gli animali (art. 25-*noviesdecies* D.Lgs. 231/2001).

7. I destinatari del Modello

Sono tenuti alla piena osservanza del Modello di Neton Sviluppo Italia s.r.l., in ogni sua parte:

- coloro che ricoprono funzioni apicali (membri del CdA, tutti i responsabili delle Funzioni societarie);
- tutti i dipendenti della società;
- tutti quei soggetti che collaborano con la società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, lavoratori somministrati;
- tutti coloro che operano nell'ambito di una Funzione aziendale *in outsourcing* (quali, al momento di prima adozione del Modello, Ufficio paghe e contributi, Outsourcer in materia contabile e fiscale), ivi compresi il c.d. "*internal outsourcing*", ovvero sia coloro che prestano servizi in favore della Società in forza di specifici contratti infragruppo, "*services agreements*"; a tal fine, posto che gli *outsourcer* sono enti esterni a Neton Sviluppo Italia s.r.l., dotati di una propria autonomia organizzativa e caratterizzati da processi e rischi diversi da quelli di Neton Sviluppo Italia s.r.l., ogni *outsourcer* è tenuto ad osservare e ad applicare la Parte Generale (nei passaggi specificamente dedicati alla gestione dei rapporti con gli *outsourcer*) e solo la Parte Speciale che regola il processo che gli è stato affidato in *outsourcing* (in questa prospettiva, le singole Parti Speciali faranno espresso riferimento – nell'elenco delle funzioni coinvolte – anche agli *outsourcer* coinvolti nel processo);
- coloro che hanno poteri di rappresentanza della società o comunque che operano su suo mandato quali agenti e rappresentanti;
- coloro che comunque agiscono nell'interesse della società, nell'ambito di rapporti di *partnership* o collaborazione formalizzati, quali, ad esempio, partner commerciali o terze parti per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto particolare.

Per quanto riguarda l'applicazione del Modello ai fornitori di beni e servizi (di seguito genericamente chiamati "fornitori") si rinvia al successivo § 9.

8. Il Modello di Neton Sviluppo Italia s.r.l. nell'ambito dei rapporti infragruppo.

Il Modello di Neton Sviluppo Italia s.r.l. contiene, nella “Parte Speciale III – Adempimenti fiscali e Rapporti Intercompany”, Protocolli 231 dedicati a regolare, in chiave preventiva, i rapporti infragruppo e i potenziali rischi reato connessi.

Ciò in quanto, alla luce di ciò che emerso dall'attività di Risk Assessment, Neton Sviluppo Italia s.r.l. riceve servizi di natura amministrativa e consulenziale da Neton Energy Services Italy s.r.l. e presta servizi di natura prevalentemente consulenziale in favore di altre società del Gruppo ovvero interagendo con altre società del Gruppo. Neton Sviluppo Italia s.r.l. intende quindi assicurare che le condotte dei propri esponenti, seppur nell'ambito di attività svolte nell'interesse e per conto di altre società del Gruppo, siano “coperte” e regolate – in quanto condotte riferibili a propri esponenti aziendali- dai propri Protocolli 231.

In questa prospettiva, dunque, oltre ai Protocolli specifici contenuti nella citata Parte Speciale III, a cui si rinvia, si applicano i seguenti principi generali:

- a) tutti i rapporti infragruppo sono regolati da contratti di *service* che ne definiscono l'oggetto e i c.d. prezzi di trasferimento, indicandone i criteri di determinazione;
- b) quando Neton Sviluppo Italia s.r.l. eroga un servizio a favore di una società del Gruppo, i propri esponenti aziendali operano sempre applicando i Protocolli 231 previsti per l'attività oggetto del servizio erogato;
- c) in ogni caso, è promossa presso tutte le società del Gruppo l'adozione di un proprio Modello 231 o di un presidio equivalente (quale ad esempio un Manuale delle procedure) applicabile a quelle attività che abbiano una qualsiasi connessione con i processi aziendali a cui si riferiscono le Parti Speciali del presente Modello.

Quanto ai servizi che la Società riceve da Neton Energy Services Italy s.r.l., si segnala che il personale di Neton Energy Services Italy s.r.l. è tenuto ad applicare i Protocolli 231 previsti dal Modello di tale società anche alle attività rese in favore di un'altra società del Gruppo e che, in ogni caso, i Protocolli 231 previsti dal Modello di Neton Energy Services Italy s.r.l. sono omogenei rispetto a quelli previsti dal presente Modello.

Si segnala altresì che laddove funzioni/personale di Neton Energy Services Italy s.r.l. risulti coinvolto nella gestione di un'attività sensibile della Società, ciò è stato adeguatamente rilevato, nell'ambito della Parte Speciale del presente Modello, indicando come “esterna” la Funzione in parola.

9. L'applicazione del Modello ai fornitori di beni e servizi.

Dal momento che Neton Sviluppo Italia s.r.l. si avvale della collaborazione di soggetti esterni, si ritiene opportuno disciplinare tali rapporti in modo da garantire un controllo, nei limiti di quanto attuabile da Neton Sviluppo Italia s.r.l., sui rischi eventualmente connessi all'esternalizzazione di determinate attività.

Va peraltro specificato che il rischio di commissione del reato da parte del fornitore non è direttamente governabile da Neton Sviluppo Italia s.r.l., poiché – come ovvio – la società non ha alcun potere di organizzazione e controllo sull'attività del soggetto esterno, potendo la stessa (al più) esercitare un'azione di *moral suasion* fondata sul rispetto di specifiche statuizioni previste da specifiche clausole contrattuali imposte da Neton Sviluppo Italia s.r.l., nonché attuando un monitoraggio costante sulla qualità e conformità del servizio esternalizzato, anche mediante la strutturazione di un flusso informativo verso l'OdV attuabile dallo stesso fornitore.

Pertanto, promuovendo quanto previsto dalle *best practices* e dalle linee guida vigenti in materia, Neton Sviluppo Italia s.r.l. ha strutturato la gestione del rischio-reato connesso al rapporto con i fornitori individuando i seguenti imprescindibili momenti di controllo e presidi organizzativi: (i) preventiva qualifica del fornitore secondo *standard* qualitativi predefiniti, (ii) formalizzazione e tracciabilità del rapporto con il fornitore qualificato, (iii) inserimento nel contratto di specifiche “clausole contrattuali 231”, (iv) verifica specifica *ex post* della corrispondenza della prestazione con l'oggetto del contratto.

La Parte Speciale V – “Acquisto di beni o servizi” del Modello di Neton Sviluppo Italia s.r.l. (a cui si rinvia), attuano, dunque, con specifici protocolli operativi, detti principi, ulteriormente integrati dalle procedure in essa richiamate.

10. La violazione del Modello: definizione e conseguenze

L'osservanza del Modello da parte di tutti i suoi destinatari è garanzia di legalità all'interno dell'azienda e strumento fondamentale di prevenzione di condotte potenzialmente a rischio reato o comunque non conformi ai principi etici a cui si ispira la società. Proprio per questo, ogni violazione del Modello, indipendentemente dalla contestuale integrazione di un reato e indipendentemente dal coinvolgimento della società ex D.Lgs 231/01, determina l'immediata reazione di Neton Sviluppo Italia s.r.l. che interverrà:

- a. attivando il procedimento disciplinare, ed eventualmente sanzionando, attraverso le regole descritte nel dettaglio al Paragrafo 15, il responsabile della violazione;
- b. modificando e integrando, su impulso dell'OdV, il Modello (in tutte le sue componenti) qualora la violazione abbia evidenziato carenze nei Protocolli 231.

In questo contesto, costituisce dunque **violazione del Modello** ogni comportamento, posto in essere da uno o più destinatari del Modello, che sia non conforme:

- al Codice Etico di Neton Sviluppo Italia s.r.l.;
- ai Principi generali di comportamento contenuti nelle Parti Speciali;
- ai Protocolli specifici di prevenzione contenuti nelle Parti Speciali;
- alle Procedure aziendali specificamente richiamate, quali Protocolli specifici di prevenzione, nelle Parti Speciali;
- alle regole che disciplinano i flussi informativi verso l'OdV descritte dal § 13 e nelle singole Parti Speciali, e il *Whistleblowing*.

L'intervento di Neton Sviluppo Italia s.r.l. in caso di violazione è tanto più efficace quanto più tempestiva sarà l'emersione della violazione del Modello. A tal fine, come prescritto nel dettaglio nel § 13 dedicato ai flussi informativi verso l'OdV (a cui si rinvia), è essenziale che chiunque assista o venga a conoscenza di una violazione del Modello segnali tempestivamente l'accaduto all'OdV.

Sul punto si ritiene utile specificare che Neton Sviluppo Italia s.r.l. ha preferito adottare una definizione di "violazione del Modello" volutamente precisa e ben delimitata, ispirata ai principi di determinatezza e tassatività, anziché ripiegare su clausole più generali. Ciò in quanto, nella prospettiva di dare al sistema 231 della società la massima efficienza, immediatezza ed efficacia, si ritiene che la sopra indicata definizione consenta di limitare il più possibile pericolosi spazi di discrezionalità e incertezza in sede di adeguamento della propria condotta al Modello, di segnalazione all'OdV di possibili violazioni, di attivazione dell'OdV e di instaurazione del procedimento disciplinare.

Allo stesso modo, la scelta di includere nel concetto di "violazione del Modello" solo le procedure aziendali espressamente richiamate nella Parte Speciale (evitando dunque un rinvio generico a tutte le procedure aziendali) contribuisce a creare un Modello 231 dai confini normativi certi. Nella medesima prospettiva, è opportuno specificare che il concetto di violazione va inteso e applicato in senso necessariamente sostanziale e non formalistico; ciò significa che l'OdV potrebbe ritenere non integrante una

violazione del Modello quella infrazione caratterizzata da una non conformità (rispetto al Codice Etico, ai Principi Generali di comportamento o ai Protocolli Specifici di Prevenzione) meramente formale, episodica e senza alcun impatto sul funzionamento e l'efficacia del Modello e la sua capacità di mitigazione dei rischi reato.

11. Modifiche e aggiornamento del Modello

Il CdA di Neton Sviluppo Italia s.r.l. è responsabile dell'adozione e della modifica del Modello sia autonomamente sia su eventuale impulso dell'OdV. In particolare, andranno sempre valutati e nel caso adottati eventuali interventi correttivi o integrativi sul Modello quando:

- a. emergono violazioni o elusioni dei Protocolli 231 che ne abbiano fatto emergere l'inidoneità, la carenza o l'inefficacia rispetto al ruolo di mitigazione e contenimento del rischio reato che essi si prefiggono;
- b. intervengono modifiche normative che impattano sul D.Lgs 231/01 o sui reati presupposto;
- c. intervengono modifiche organizzative rilevanti all'interno di Neton Sviluppo Italia s.r.l.;
- d. emergono indagini penali per reati presupposto o per illeciti amministrativi a carico di suoi esponenti e/o dell'Ente.

12. Organismo di Vigilanza

12.1 Funzione e attività

In applicazione delle previsioni di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs 231/01, Neton Sviluppo Italia s.r.l. istituisce un Organismo di Vigilanza (OdV) a cui è affidato il compito di *“vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e curare il loro aggiornamento”*. L'OdV, in particolare, svolge attività analitiche e funzionali necessarie a mantenere efficiente e operativo il Modello, raggruppabili in tre macro aree:

1. analisi, vigilanza e controllo sull'osservanza e sul funzionamento del Modello;
2. impulso sull'aggiornamento del Modello;
3. formazione sul Modello.

Nell'ambito della propria attività, l'OdV può, ad esempio:

- compiere verifiche sul rispetto del Modello, sui Principi Generali di comportamento, sui Protocolli Specifici di prevenzione, sulle Procedure aziendali; ciò avviene, in particolare, attraverso la pianificazione annuale di controllo sulle aree a rischio individuate dal Modello e i Protocolli 231 ad esse associati;
- effettuare controlli sulle operazioni di gestione finanziaria e di tesoreria;

- svolgere verifiche periodiche su operazioni di maggior rilievo (per la controparte pubblica, per il valore economico, per la natura della prestazione, etc.);
- svolgere verifiche sul corretto funzionamento dei flussi informativi;
- compiere accertamenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- effettuare controlli con riferimento alla catena dei fornitori;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente;
- avvalersi di consulenti esterni qualora sopravvenissero problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specifiche;
- sollecitare, in caso di emersione di violazioni del Modello, l'attivazione del procedimento disciplinare mediante informativa al CdA;
- in accordo con la funzione competente, definire i programmi di formazione del personale nell'ambito delle tematiche sul D.Lgs 231/01.

L'Organismo di Vigilanza è normativamente investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, ed ha un esclusivo vincolo di dipendenza gerarchica dal Consiglio di Amministrazione, cui riferisce tramite il proprio Presidente.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione può verificare la coerenza tra quanto svolto dallo stesso Organismo e le politiche interne aziendali.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni attuando i seguenti principi essenziali:

- continuità d'azione;
- tracciabilità della propria attività;
- riservatezza (l'OdV è tenuto al più stretto riserbo a tutela del segreto professionale in merito alle informazioni ricevute nell'espletamento della sua attività);
- collaborazione con gli altri Organi di controllo.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza deve dotarsi di un proprio Regolamento di OdV che regoli gli aspetti più organizzativi e logistici della propria attività (modalità di convocazione delle riunioni, quorum, verbalizzazione, gestione della casella di posta elettronica, archiviazione della documentazione ricevuta e/o prodotta, gestione delle segnalazioni, etc.). Il Regolamento, pur rimanendo di esclusiva competenza dell'OdV, viene trasmesso al CdA per una presa d'atto.

L'Organismo di Vigilanza, infine, si riunisce con cadenza almeno quadrimestrale e comunque con la frequenza adeguata all'attività di controllo e vigilanza affidatagli, svolgendo – al di fuori delle riunioni formali – attività costante e continua di cui conserva traccia scritta e garantendo sempre la collegialità – in caso di OdV non

monocratico – e preventiva condivisione di qualsiasi atto verso l'esterno posto in essere a nome dell'OdV (invio di email, telefonate, etc.).

12.2 Requisiti dell'OdV e cause di ineleggibilità

L'OdV, per espressa previsione legislativa e sulla base dei più aggiornati *standard* di riferimento, deve garantire il rispetto dei requisiti soggettivi di **autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità**, come di seguito sinteticamente specificati (per una più completa illustrazione si rinvia alle Linee Guida di Confindustria 2021):

a. Autonomia: requisito, previsto dalla Legge, che impone che all'OdV siano assegnati tutti i poteri necessari e opportuni per l'efficace svolgimento delle proprie attività senza alcuna forma di interferenza e condizionamento da parte dell'Ente e dei suoi soggetti apicali. Non possono dunque essere previste limitazioni ai poteri dell'OdV e allo stesso deve essere attribuito annualmente un *budget* di spesa, utilizzabile senza autorizzazione preventiva, per lo svolgimento della propria attività di vigilanza e controllo, fermo restando l'obbligo dell'OdV di impiegare tale *budget* di spesa per gli interventi che si rendono necessari per il rispetto della Legge in materia 231, oltre che per la corretta e puntuale ottemperanza a tutti gli obblighi previsti in materia, fermo in ogni caso l'obbligo di rendicontazione su base periodica dell'OdV nei confronti del Consiglio di Amministrazione (le modalità di utilizzo e rendicontazione del *budget* sono regolate più nel dettaglio nel Regolamento dell'OdV). Per le medesime ragioni, l'OdV è dotato di un libero potere di accesso alla documentazione aziendale e a tutti i locali di pertinenza di Neton Sviluppo Italia s.r.l. e ha facoltà di acquisire informazioni da ogni suo esponente, in qualsiasi momento.

b. Indipendenza: requisito che individua la necessaria condizione di assenza di conflitto di interesse e di totale separatezza dalla società e dal suo *management*, con il conseguente divieto di far partecipare l'OdV a qualsiasi atto gestorio. Se l'autonomia va intesa come libertà d'azione e di autodeterminazione con conseguente attribuzione di poteri supportati da capacità di spesa, l'indipendenza attiene maggiormente all'attitudine mentale e al *modus operandi* del componente dell'OdV, il quale deve dunque essere completamente esonerato da compiti operativi e gestori.

c. Professionalità: requisito che indica il necessario possesso di capacità professionali in capo a ciascun membro dell'OdV – ovvero sia quelle competenze specialistiche richieste per l'attività dell'OdV, quali ad esempio: penalistiche, di controllo interno e valutazione del rischio, riferite all'attività peculiare svolta dalla società, etc.

d. Onorabilità: si ritiene assolutamente opportuno che ciascun componente dell'OdV goda di credibilità e integrità etica e professionale rispetto all'attività che è chiamato a svolgere.

Al fine di garantire il rispetto pieno dei requisiti di autonomia, indipendenza e onorabilità sopra descritti, Neton Sviluppo Italia s.r.l. individua le seguenti **cause di ineleggibilità** secondo cui i membri dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- essere coniuge, convivente, parente o affine entro il quarto grado degli amministratori, dei soggetti che detengono quote/azioni significative della società (o delle società da questa controllate o che la controllano) e dei revisori incaricati dalla società di revisione;
- essere, o essere stato anche in uno dei cinque esercizi precedenti, un esponente di rilievo (da intendersi un componente del CdA o dirigenti con responsabilità strategiche ed operative) di Neton Sviluppo Italia s.r.l. o di altra società del medesimo Gruppo ovvero di una società che la controlla o è in grado di esercitare su di essa un'influenza significativa;
- direttamente o indirettamente, avere o aver avuto, anche in uno dei cinque esercizi precedenti, una significativa relazione commerciale, finanziaria o professionale con Neton Sviluppo Italia s.r.l. o con altra società del medesimo Gruppo ovvero con un soggetto che controlla la società o è in grado di esercitare su di essa un'influenza significativa;
- trovarsi in condizione di particolare vicinanza personale o di dipendenza economica rispetto agli amministratori o agli azionisti di riferimento;
- trovarsi in qualsiasi altra situazione di palese o potenziale conflitto di interessi;
- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 (*legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità*) o della legge 31 maggio 1965 n. 575 (*disposizioni contro la mafia*);
- essere indagati o essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. (patteggiamento) o anche con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - (i) per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs 231/2001;
 - (ii) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- la condizione di essere interdetto, inhabilitato, fallito o essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

12.3 Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza, motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente in ragione delle specifiche competenze richieste.

Neton Sviluppo Italia s.r.l., alla luce delle funzioni affidate all'OdV, considera assolutamente preferibile dotarsi di un OdV composto da un solo membro esterno o, in alternativa, in caso di composizione collegiale, di un OdV a maggioranza di membri esterni.

In regime di adozione ordinaria del Modello, la durata dell'incarico è di tre anni (in modo da garantire continuità d'azione e la strutturazione di un piano dei controlli attuabile e verificabile nel lungo periodo, con possibilità di lettura e revisione dei risultati raccolti e introduzione di misure correttive), rinnovabile.

Fermo quanto previsto al punto precedente, la revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione e solo in presenza di giusta causa. Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità sopra indicati;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti l'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV;
- la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico.

In presenza di giusta causa, il Consiglio di Amministrazione revoca la nomina del membro dell'OdV non più idoneo e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

Ciascun componente dell'OdV può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, previo preavviso minimo di un mese con comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione. Anche in caso di decadenza o recesso di uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua sostituzione.

13. Flussi informativi

Il D.Lgs 231/01 disciplina l'obbligo di istituire appositi flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in relazione all'esecuzione di attività sensibili e di situazioni anomale o comunque di possibili violazioni del Modello. Tutti i destinatari del Modello, dunque, sono tenuti alla massima cooperazione, trasmettendo all'OdV ogni informazione utile per l'espletamento delle sue funzioni. A sua volta, l'OdV

riporterà al CdA, con apposito flusso informativo, l'esito della propria attività, così che l'organo gestorio possa porre in essere con tempestività ed efficacia tutti i correttivi al Modello e all'organizzazione aziendale che risultino necessari alla luce delle segnalazioni e sollecitazioni ricevute dall'OdV. Qui di seguito verranno dunque distinti e illustrati i Flussi Informativi verso l'OdV e i Flussi Informativi dell'OdV verso il CdA.

13.1 Flussi informativi verso l'OdV

Le segnalazioni all'OdV rappresentano uno strumento fondamentale per lo svolgimento dell'attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e, in Neton Sviluppo Italia s.r.l., si dividono in:

- (i) Segnalazioni *ad evento* di possibili violazioni del Modello o di eventi che rendono opportuna l'immediata informativa all'OdV;
- (ii) informazioni periodiche.

Si specifica, quale premessa, che sono tenuti al rispetto e all'applicazione dei flussi informativi verso l'OdV tutti i destinatari del Modello così come sopra elencati nel dettaglio al § 7. Con riferimento al flusso informativo utilizzabile dai fornitori di beni e servizi e dagli *outsourcer*, si rinvia ai Protocolli dedicati.

(i) Segnalazioni *ad evento*:

- A. la possibile violazione del Modello (secondo la definizione di "violazione del Modello" contenuta nel § 10 a cui si rinvia) da parte di uno dei suoi destinatari; le segnalazioni, anche anonime, devono descrivere in maniera circostanziata i fatti oggetto della segnalazione stessa;
- B. ogni ispezione, verifica, contestazione da parte dell'Autorità Giudiziaria o suoi delegati, delle Autorità di Vigilanza e ogni altra Autorità pubblica che svolge funzioni di controllo sull'attività della Società o dei suoi esponenti aziendali (Agenzia delle Entrate, ATS, etc.);
- C. tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni espressamente previste come flussi *ad evento* nel dettaglio nelle Parti Speciali del Modello di Neton Sviluppo Italia s.r.l., a cui si rinvia integralmente;
- D. i flussi informativi riguardanti modifiche del modello di *governance*, della struttura organizzativa e dell'organigramma societario.

(ii) **Informazioni periodiche:** tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni espressamente previste come flussi *periodici* nel dettaglio nelle Parti Speciali del Modello di Neton Sviluppo Italia s.r.l., a cui si rinvia integralmente.

Tutte le segnalazioni e comunicazioni *ad evento* e periodiche vengono trasmesse all'OdV attraverso, alternativamente, posta ordinaria o casella di posta elettronica dedicata, come di seguito specificato:

Posta ordinaria: **Avv. Luigi Santangelo**, OdV Neton Sviluppo Italia s.r.l., Milano, via Ciovasso, 4.

Posta elettronica: santangelo@sga.legal.

Le segnalazioni ricevute e la documentazione gestita dall'OdV sono conservate dall'OdV stesso in un apposito archivio, cartaceo o informatico. L'accesso a tale archivio è consentito solo ai soggetti autorizzati di volta in volta dall'OdV e sulla base di una motivazione specifica su cui deve esservi parere unanime dell'OdV.

13.2 Flussi informativi dell'OdV

L'OdV riferisce annualmente (o, in caso di comunicazione che imponga una reazione urgente del CdA, in ogni momento con tempestività) al Consiglio di Amministrazione con una relazione, da trasmettersi in tempo utile prima della riunione del CdA prevista ai fini dell'approvazione del progetto di bilancio, che dia conto:

- dell'attività svolta nel periodo di riferimento;
- delle eventuali criticità emerse, delle segnalazioni ricevute e delle violazioni del Modello eventualmente riscontrate (questa informativa, a seconda della rilevanza delle criticità/violazioni emerse, potrebbe richiedere una comunicazione immediata al CdA affinché possano essere adottate le conseguenti misure senza dover attendere la relazione annuale);
- degli interventi correttivi pianificati e del loro stato di realizzazione;
- della necessità di introdurre eventuali aggiornamenti del Modello o di adottare nuovi presidi a copertura delle criticità/segnalazioni/violazioni emerse (questa informativa, a seconda della rilevanza delle novità normativa introdotta, potrebbe richiedere una comunicazione immediata al CdA affinché il Modello venga aggiornato con tempestività, senza dover attendere la relazione annuale);
- del Piano dei controlli per il periodo successivo;
- delle segnalazioni ricevute nell'ambito del flusso *Whistleblowing* (così come regolate nel § 14).

Fermo restando i termini di cui sopra, il Presidente, il Consiglio di Amministrazione ha comunque facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione – innanzi all'OdV – dei predetti organi quando lo ritiene opportuno.

14. La disciplina del *Whistleblowing*

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 ha introdotto, per le aziende private, disposizioni specifiche dedicate alla tutela degli autori di segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, fondate su elementi di fatto precise e concordanti, o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato. Tale disciplina è stata di recente ulteriormente innovata dal D.lgs. 24/2023 con l'introduzione di ulteriori previsioni, tutte recepite dalla Società nella **"Policy in materia di Whistleblowing"**, a cui si rinvia integralmente, finalizzata alla corretta strutturazione delle segnalazioni di violazioni e alla tutela rigorosa e piena del segnalante.

Lo scopo della citata Policy è quello di introdurre, all'interno del Sistema 231 della Società ma secondo una **struttura autosufficiente ed autonoma**, un protocollo che regoli, in applicazione delle citate norme, il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni di violazioni da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma confidenziale o anonima, nonché la tutela del segnalante. Tale Policy, in particolare, è stata strutturata dando piena attuazione alle specifiche previsioni di cui al D.Lgs. 24/23 e alla nuova formulazione dell'art. 6 comma 2 bis D.Lgs. 231/01 e costituisce a tutti gli effetti un Protocollo 231, dunque è parte integrante del Modello 231 della Società.

La medesima Policy, inoltre, individua gli strumenti di **segnalazione interna ed esterna** (indicati nel dettaglio nella Policy, a cui si deve fare integrale riferimento) e la nomina di un Responsabile del procedimento Whistleblowing, individuato nella figura dell'OdV, ossia di soggetto incaricato di ricevere e gestire le segnalazioni effettuate tramite i canali Whistleblowing.

La Policy Whistleblowing, inoltre, regola espressamente le possibili interazioni tra segnalazioni Whistleblowing e attività dell'OdV, prevedendo che l'OdV acquisisca ai propri atti le segnalazioni risultate fondate; ciò affinché l'OdV gestisca, in prospettiva 231, quelle segnalazioni che contengano profili rilevanti ai fini dell'applicazione, dell'osservanza e del funzionamento del Modello 231 della Società (ad esempio, una segnalazione Whistleblowing che evidenzi una violazione del Modello 231 verrà certamente gestita anche dall'OdV e dunque le azioni conseguenti verranno prese in carico dell'OdV secondo le previsioni del Modello 231).

In questo contesto, si specifica inoltre che costituisce illecito disciplinare – dunque passibile di sanzione secondo il sistema disciplinare previsto dal presente Modello 231

- ogni comportamento che integri una violazione della Policy Whistleblowing; inoltre, costituiscono certamente illeciti disciplinari:

- la commissione di qualsiasi ritorsione - da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione (della denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica) - che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla norma;
- la non istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure di whistleblowing conformi alla normativa o anche la non effettuazione di attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;
- la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza.

Inoltre, costituisce un illecito disciplinare la condotta del segnalante qualora ne sia stata accertata la responsabilità, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

Con specifico riferimento alle condotte oggetto di segnalazione, se quest'ultima risulti fondata, si applicheranno le sanzioni previste dal presente Modello ove essere risulti integrata una violazione del Modello secondo le previsioni ivi previste.

15. Sistema disciplinare

15.1 Principi generali

La predisposizione di un sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso. Al riguardo, infatti, gli articoli 6, comma 2, lettera e), e 7, comma 4, lettera b), del Decreto prevedono che i Modelli di organizzazione e gestione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

Ai fini del presente sistema sanzionatorio e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello secondo la definizione di cui al precedente par. 10, nonché per le violazioni della disciplina sul *Whistleblowing* di cui al par. 14.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, possono assumere rilievo le seguenti circostanze:

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente (grado della colpa o intensità del dolo);
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività dell'autore.

La presente disciplina del sistema disciplinare deve essere pubblicata e resa nota a tutti i suoi destinatari, anche mediante affissione in zone frequentate e visibili.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti – sempre mantenendo la riservatezza del soggetto segnalante e dei soggetti coinvolti nella situazione su cui si sta procedendo – e, se del caso, sollecitare l'attivazione del procedimento disciplinare presso la funzione competente.

Le sanzioni, così come previste dal Regolamento Disciplinare affisso in azienda, sono adottate dagli organi aziendali competenti secondo le previsioni di legge applicabili ai rapporti di lavoro e qui di seguito riepilogate.

15.2 Misure nei confronti degli amministratori, consiglieri e sindaci

Nel caso di violazione del Modello (cfr. definizione di “violazione” di cui al par. 10) da parte di uno o più Amministratori, Consiglieri di Neton Sviluppo Italia s.r.l., l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione, il quale assume una delle seguenti iniziative, tenendo conto della gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto:

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze;
- diffida formale;
- revoca della delega;
- richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con, all'ordine del giorno, l'adozione di adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ivi compreso l'esercizio di azioni giudiziarie volte al riconoscimento della responsabilità dell'amministratore e/o del sindaco nei confronti della Società e al ristoro degli eventuali danni subiti.

Tenuto conto che gli Amministratori e Consiglieri di Neton Sviluppo Italia s.r.l. sono nominati dall'Assemblea dei Soci, nell'ipotesi in cui si ravvisino violazioni del Modello tali da compromettere il rapporto di fiducia con l'esponente aziendale, ovvero sussistano comunque gravi ragioni connesse alla tutela dell'interesse e/o dell'immagine della Società, si procederà alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla eventuale revoca del mandato.

15.3 Misure nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti, in violazione del Modello (cfr. definizione di "violazione" di cui al par. 10), sono definiti come "illeciti disciplinari", ai sensi del CCNL applicabili alla categoria di riferimento.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dai citati CCNL per i dipendenti delle aziende del settore Terziario, Distribuzione e Servizi (Confcommercio) e applicate nel rispetto di quanto indicato dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa di riferimento.

Le categorie astratte degli inadempimenti descrivono i comportamenti sanzionabili, in relazione ai quali sono previsti provvedimenti sanzionatori secondo i principi di proporzionalità e adeguatezza.

15.3.1 Dirigenti

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle prescrizioni previste nel Modello si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili, le misure disciplinari più idonee in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dalla contrattazione collettiva applicabile.

In particolare:

- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso;
- in caso di violazione che non leda il rapporto di fiducia, si applicano le medesime sanzioni previste per gli operai, impiegati, quadri.

58.3.2 Tutti i lavoratori diversi dai dirigenti

In conformità alle previsioni contenute nell'art. 238 del CCNL per i dipendenti delle aziende del settore Terziario, Distribuzione e Servizi (Confcommercio):

- incorre nei provvedimenti di biasimo inflitto verbalmente, biasimo inflitto per iscritto, multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione o sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10, secondo la gravità del comportamento, il lavoratore che commetta una

violazione del Modello, essendo tale comportamento in contrasto con i doveri del dipendente;

- incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti un comportamento diretto al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, ovvero posto in essere in violazione del Modello e tale da cagionare alla Società grave nocumento morale e/o materiale o integrare un reato.

15.3.3 Misure nei confronti dei collaboratori, consulenti, fornitori, *outsourcer* e altri *partner* contrattuali

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale con terze parti in violazione del Modello (cfr. definizione di "violazione" di cui al par. 10) determina la risoluzione o il recesso dal rapporto contrattuale, a seconda dei casi, in virtù delle clausole che Neton Sviluppo Italia s.r.l. prevede nelle "Clausole 231" e nell'ambito delle previsioni contenute, a seconda della natura della controparte, nella Parte Speciale V - "Acquisto di beni e servizi".

15.4 Sanzioni in caso di mancato rispetto della normativa *whistleblowing*

Al fine di garantire la massima riservatezza e tutela del soggetto che effettua una segnalazione utilizzando il c.d. flusso *Whistleblowing* (descritto nel dettaglio al §14), il D.Lgs 24/23 prescrive l'adozione di apposite sanzioni nel caso in cui vengano violate misure di tutela del segnalante o, all'opposto, ove vengano effettuate, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

A tal fine, si ribadisce che le sanzioni precedentemente menzionate per le violazioni del Modello devono intendersi estese anche ai casi di violazione della normativa interna che regola il flusso *Whistleblowing*, così come ulteriormente precisato nella "*Policy in materia di Whistleblowing*" adottata da Neton Sviluppo Italia s.r.l., restando inteso che il soggetto che effettua una segnalazione in buona fede non potrà mai essere sanzionato, licenziato o comunque sottoposto ad alcuna misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, anche solo indirettamente, alla segnalazione.

16. Comunicazione e formazione

L'OdV supervisiona e coordina l'attività di comunicazione, diffusione e pubblicazione del Modello, curandone l'accessibilità sia su supporto cartaceo nelle linee di produzione, sia mediante pubblicazione su cartelle di rete a cui è possibile accedere dal proprio computer aziendale. Con le medesime modalità è garantito l'accesso alle Procedure aziendali citate dalle Parti Speciali.

L'OdV, inoltre, coordinandosi con la Funzione Legal, pianifica su base annua periodici eventi formativi a cui partecipa personalmente, sul funzionamento generale del Modello, nonché sui Protocolli 231 rilevanti per le singole funzioni destinatarie della formazione. L'attività di formazione riguarda altresì specificatamente il tema dei flussi informativi e delle segnalazioni *Whistleblowing*.

È importante che la formazione venga differenziata a seconda dell'area di rischio ove operano i destinatari e della funzione dagli stessi ricoperta all'interno dell'azienda.

Ogni eventuale modifica e/o aggiornamento del presente documento è comunicata a tutto il personale aziendale mediante i medesimi strumenti di accesso e pubblicità sopra indicati.

I nuovi assunti sono sempre informati a cura della Funzione Legal in merito all'esistenza del Codice Etico e del Modello 231 di Neton Sviluppo Italia s.r.l., così come di tutti i suoi allegati, ricevendo istruzioni sulle modalità di accesso e consultazione dei singoli documenti citati (conservati in appositi archivi informatici o in cloud).

Neton Sviluppo Italia s.r.l. assicura la tracciabilità delle iniziative di formazione mediante la formalizzazione di un verbale di registrazione delle presenze dei partecipanti (in cui sono specificati il luogo e l'oggetto dell'evento formativo, nonché il nome dei partecipanti), così come gli eventuali riscontri dei dipendenti in merito all'effettivo apprendimento o spunti di miglioramento.

17. Eventuale indagine a carico dell'ente

Nell'eventualità in cui l'ente sia indagato o imputato nell'ambito di un procedimento per un illecito amministrativo rilevante ai sensi del D.Lgs 231/2001, Neton Sviluppo Italia s.r.l. "partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo" (art. 39 D.Lgs 231/01). In tale ultimo caso, ossia in presenza di un potenziale conflitto di interessi, e laddove lo statuto non attribuisca la legale rappresentanza ad altri consiglieri, Neton Sviluppo Italia s.r.l., al fine di poter esercitare il proprio e autonomo diritto di difesa in giudizio, può:

- a. nominare un nuovo rappresentante legale completamente estraneo ai fatti di cui al reato presupposto contestato o, in alternativa,
- b. nominare un rappresentante legale ad litem ai fini della sola costituzione nel procedimento.

Una volta avuta la notizia dell'indagine a carico della Società, il Presidente del CdA/o altro consigliere non indagato dovrà convocare con urgenza un Consiglio di amministrazione avente ad oggetto la nomina di un nuovo rappresentante legale con le modalità sopra riportate. Il rappresentante legale di Neton Sviluppo Italia s.r.l., così

individuato, potrà dunque costituirsi in giudizio ai sensi dell'art. 39 D.Lgs 231/01 e nominare i propri difensori, sempre nel rispetto dei protocolli previsti dalla Parte speciale V - "Acquisto di beni e servizi", a cui si rinvia.

P a r t e S p e c i a l e

Premessa alla Parte Speciale

La Parte Speciale del Modello 231 di Neton Sviluppo Italia s.r.l. persegue lo scopo di individuare le regole di organizzazione, gestione e controllo che devono guidare la Società e tutti i Destinatari del Modello nello svolgimento delle attività nell'ambito delle quali potrebbero, in ipotesi, essere commessi i reati presupposto di cui al D.Lgs 231/01; ciò avviene, in particolare, attraverso la previsione, per ciascuna attività sensibile specifica di cui si compongono i processi aziendali, di Principi generali di comportamento, di Protocolli specifici di prevenzione (nell'insieme "**Protocolli 231**").

Oltre ai singoli Protocolli 231 previsti nelle Parti Speciali, l'attività aziendale deve in ogni modo essere sempre organizzata sulla base delle seguenti *Regole Fondamentali*, applicabili trasversalmente ad ogni processo aziendale, in quanto idonee a fornire i primi presidi strutturali nella prevenzione del rischio reato:

Attribuzione formale delle responsabilità: tutti coloro che, all'interno della Società, ricoprono o comunque svolgono un ruolo decisionale/di rappresentanza/di responsabilità in relazione ad uno o più processi aziendali regolati dalle Parti Speciali, devono essere formalmente individuati come tali all'interno dell'Organigramma aziendale che ne definisce con chiarezza la funzione ed il perimetro operativo;

Poteri di firma e i poteri autorizzativi interni: i poteri interni devono essere assegnati sulla base di regole formalizzate, in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali, con le competenze e con una chiara indicazione dei limiti di spesa, senza possibilità di deroga;

Segregazione delle funzioni: deve essere garantita separazione tra i responsabili di ogni fase rilevante di cui si compone ciascun processo aziendale esposto a rischio reato, con la partecipazione minima ad ogni processo di almeno due funzioni differenti che devono intervenire in fasi separate e consecutive;

Trasparenza e tracciabilità: nel rispetto del principio generale di verificabilità, lo svolgimento di ogni processo deve risultare tracciabile, sia in termini di archiviazione documentale (attraverso appositi archivi cartacei o informatici o in cloud), sia a livello di sistemi informativi;

Individuazione, nell'ambito di ciascuna area a rischio, delle Funzioni coinvolte: le Parti Speciali individuano tutte le Funzioni coinvolte (ossia tutti coloro che operano nell'ambito di un'attività aziendale esposta a rischio reato) e i singoli responsabili dell'intero processo o di una sua fase (ossia coloro che vigilano sul rispetto e sul funzionamento dei Protocolli ad esso applicabili, riferendone all'OdV secondo la disciplina dei Flussi Informativi verso l'OdV a cui si rinvia).

Considerata la trasversalità delle suddette regole, queste vanno intese a fondamento di ciascun processo aziendale regolato dalla Parte Speciale, anche se non richiamate o ripetute nell'elencazione dei singoli Protocolli.