MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

ERREVI AUTOMATION S.R.L

Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/01

REVISIONE	DESCRIZIONE REVISIONE	DATA
00	Prima Emissione	06/09/2025
01	Seconda Emissione	21/10/2026

Sommario

2. INTRODUZIONE....4
3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE....6
4. ORGANO DI VIGILANZA....14
5. FLUSSI INFORMATIVI INTERNI....16
6. WHISTLEBLOWING....18
7. SISTEMA DISCIPLINARE....19
8. DIFFUSIONE E CONOSCENZA DEL MODELLO....21

DEFINIZIONI

ERREVI	Sta ad indicare la società ERREVI AUTOMATION S.r.l
Decreto	Indica il D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231;
Destinatari	Indica tutti i soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello, in particolare: tutti coloro che operano in nome e per conto di Errevi Automation, inclusi gli amministratori, i sindaci, i membri degli altri eventuali organi sociali, i dipendenti, i collaboratori anche occasionali, i partner commerciali, i fornitori, nonché i componenti dell'Organo di Vigilanza.
Enti o Ente	Ai sensi dell'art. 1 del Decreto, indica gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica cui si applicano le disposizioni del Decreto ed in particolare la responsabilità amministrativa dallo stesso introdotta;
Linee Guida	Indica le Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 pubblicate da Confindustria nella più recente revisione (giugno 2021) e relativamente ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, quelle dell'agosto 2023;
Modello	Indica il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto;
Reati Presupposto	Indica i reati per i quali il Decreto ha introdotto la responsabilità amministrativa dell'Ente. Si tratta, in particolare, delle fattispecie di reato individuate dagli artt. 24 e segg. del Decreto;
Testo Unico Salute e Sicurezza	Indica il D. lgs. 9 aprile 2008 n. 81. (c.d. Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) e successive modifiche ed integrazioni
TUF	Indica il D. lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, Testo Unico in materia di intermediazione finanziaria e successive modifiche ed integrazioni
Whistleblowing	Segnalazione da parte dei dipendenti di eventuali irregolarità o violazioni della normativa applicabile e delle procedure interne. Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n.24

2. INTRODUZIONE

2.1 Il regime di responsabilità amministrativa degli Enti

L'adeguamento della legislazione italiana ad alcune convenzioni internazionali ha portato, in esecuzione della legge delega del 29 settembre 2000 n. 300, alla promulgazione del D. lgs. 8 giugno 2001 n. 231, entrato in vigore il 4 luglio 2001, "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*".
Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano il regime della responsabilità amministrativa degli Enti per alcuni reati (indicati dagli artt. 24 e ss. del Decreto, i c.d. Reati Presupposto) commessi, o semplicemente tentati, nell'interesse o a vantaggio degli Enti medesimi, o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, da parte di:

(i) soggetti che abbiano la rappresentanza, l'amministrazione o la direzione o, anche di fatto, esercitino la gestione o il controllo dell'Ente o di una sua unità organizzata (i soggetti apicali ai sensi dell'art. 5 del Decreto, comma 1, lett. a);

(ii) soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza dei soggetti di cui alla lettera (i) che precede (i soggetti sottoposti all'altrui direzione ai sensi dell'art. 5 del Decreto, comma primo, lett. b).

La responsabilità amministrativa dell'Ente è diretta e distinta dalla responsabilità dell'autore materiale del reato ed è tesa a sanzionare gli Enti per i reati commessi a loro vantaggio o nel loro interesse.
In virtù della responsabilità introdotta dal Decreto, l'Ente subisce pertanto un autonomo procedimento ed è passibile di sanzioni che possono giungere al punto di bloccare l'ordinaria attività d'impresa.
Infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, l'eventuale confisca e la pubblicazione della sentenza di condanna, il Decreto prevede che l'Ente possa essere sottoposto anche a sanzioni di carattere interdittivo (art. 9, comma secondo), quali:

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

In base a quanto stabilito dall'art. 4, gli Enti con sede principale in Italia possono essere perseguiti anche per reati commessi all'estero, qualora la legislazione del paese straniero non preveda una forma analoga di responsabilità.
La responsabilità amministrativa dell'Ente si fonda su una "*colpa da organizzazione*": l'Ente è ritenuto, cioè, responsabile in via amministrativa del reato commesso dal suo esponente, se ha omesso di darsi un'organizzazione in grado di impedirne efficacemente la realizzazione e, in particolare, se ha omesso di dotarsi

di un sistema di controllo interno e di adeguate procedure per lo svolgimento delle attività a maggior rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.
Al contrario, ai sensi dell'art. 5 comma 2 del Decreto, l'Ente non risponde se le persone suindicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.
I processi attraverso cui dotarsi di un simile sistema di organizzazione e controllo interno sono indicati agli artt. 6 e 7 del Decreto, e cioè:
- l'approvazione, adozione, ed efficace attuazione, anteriormente alla commissione di un reato, di un Modello idoneo a prevenire la commissione dei Reati Presupposto previsti dal Decreto. In linea generale, ed in estrema sintesi, il Modello è ritenuto "idoneo" quando i soggetti che hanno posto in essere il reato abbiano agito in modo deliberato e fraudolento al fine di eludere i relativi presidi posti in essere dal Modello stesso;
- la creazione di un Organo di Vigilanza, con poteri autonomi di iniziativa e controllo, deputato (i) al controllo dell'effettivo funzionamento del Modello e del rispetto delle previsioni in esso contenute da parte di tutti i destinatari; (ii) alla costante verifica della reale efficacia preventiva del Modello; e (iii) al suo aggiornamento.

Il Modello, in base alle previsioni del Decreto, con riferimento ai poteri delegati ed al possibile rischio di commissione dei reati deve peraltro:
- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici controlli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

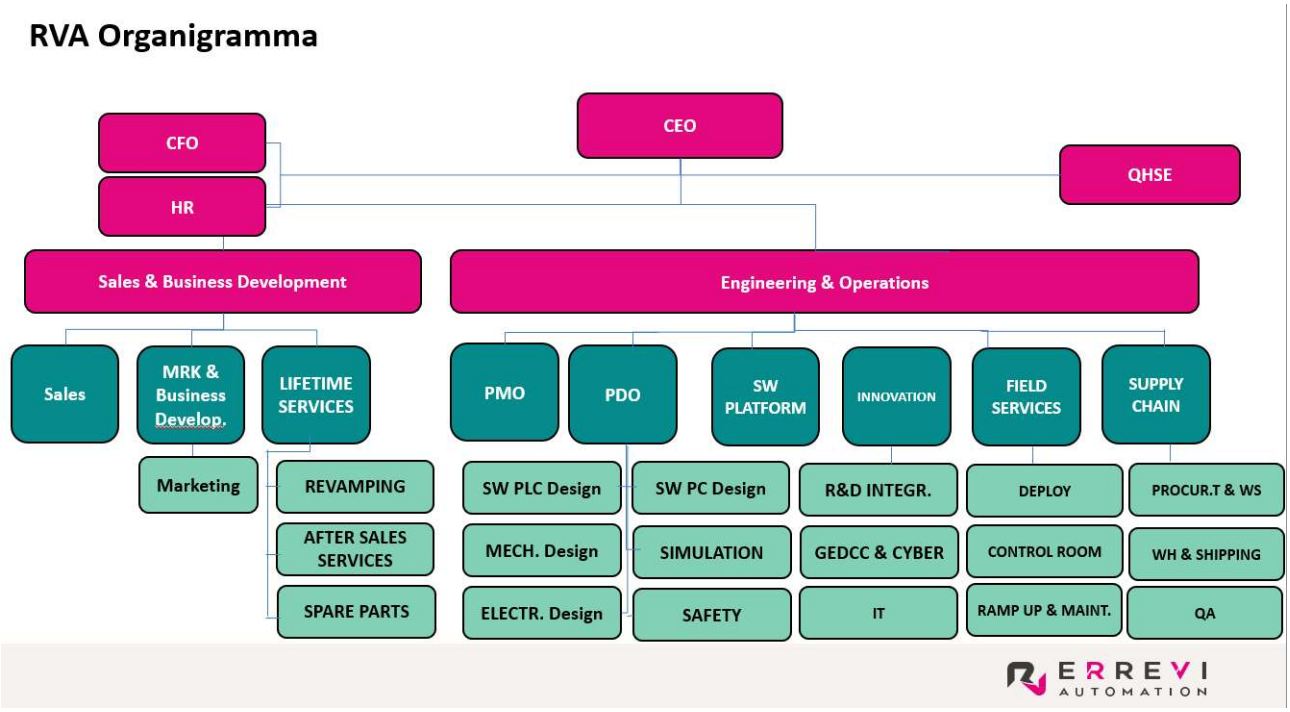
L'adozione del Modello, pur se non obbligatoria ma meramente facoltativa, ha efficacia esimente ai fini della responsabilità amministrativa solo se accompagnata dall'efficace e concreta attuazione del Modello stesso e dal suo costante aggiornamento ed adeguamento.
Il Giudice del procedimento penale, infatti, è chiamato a valutare, nell'ambito del procedimento volto a verificare la responsabilità amministrativa dell'Ente, l'idoneità del Modello a prevenire la commissione di reati, e la sua concreta applicazione ed efficacia.

2.2 Storia, attività e governance di ERREVI AUTOMATION S.r.l

ERREVI è un'azienda che dal 1992 opera nel settore della progettazione logistica per l'automazione del magazzino che offre soluzioni logistiche e di supply chain; è inoltre system integrator partner ufficiale per l'Italia di Exotec, azienda specializzata nella robotica e nell'automazione dei magazzini con la propria rivoluzionaria tecnologia Skypod.
La Società, adotta un sistema di amministrazione pluripersonale collegiale. Essa è controllata da sei soci che rivestono anche il ruolo di amministratori. Il Consiglio di Amministrazione è composto da un Presidente, da tre Amministratori delegati e due consiglieri.
La rappresentanza legale della Società spetta a tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione in via disgiunta tra di loro. I soci/amministratori detengono gli stessi diritti sulle quote, con diversa entità. Ad eccezione del Presidente, che detiene tutte le deleghe ed i poteri -sia per l'ordinaria che la straordinaria amministrazione (con esclusione di alcuni atti particolarmente rilevanti la cui decisione è comunque rimessa a tutto il Consiglio) - gli altri componenti del C.D.A., invece, detengono deleghe speciali relativamente alla funzione svolta. Nello specifico:

- CEO è responsabile dell'area qualità, sicurezza e ambiente;
- CFO è responsabile dell'area amministrativa e finanziaria;
- HR è responsabile dell'area personale;
- Chief Commercial Officer è responsabile dell'area commerciale e marketing;
- Head of Engineering & Operations è responsabile dell'area ingegneristica, project management, operations e service;

Tale sistema di deleghe e poteri garantisce una gestione efficiente delle attività aziendali. Sul fronte sicurezza l'organizzazione è già strutturata con un RSPP esterno e ha implementato il Sistema di Gestione ISO 9001 sull'efficacia dei processi di gestione della qualità.
Qui di seguito un organigramma funzionale dell'organizzazione:



2.2.1 Riepilogo dei principali dati aziendali:

Denominazione Sociale	*ERREVI AUTOMATION*
Forma societaria:	S.R.L
Capitale Sociale	250.000,00
Sede Legale e Operativa	Sassuolo (MO), Via M. Dallari 2 41049
Sedi Operative	Sassuolo (MO), Via M. Dallari 6 41049
Telefono	0536284111
Codice Fiscale e P.IVA	02133320362
REA	MO-267991

3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

3.1 Funzione del Modello

Il Modello ha lo scopo di porre in essere un sistema strutturato di protocolli e di procedure, unitamente ad una serie di attività di controllo e verifica, idoneo a prevenire, o quanto meno a ridurre, il rischio di commissione dei Reati Presupposto da parte dei Destinatari del Modello.
Il Modello ha, tra l'altro, il fine di:

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da ERREVI AUTOMATION in quanto contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui ERREVI ispira lo svolgimento della propria attività d'impresa;
- permettere a ERREVI AUTOMATION grazie ad un'azione di individuazione delle aree di attività nel cui ambito possono essere commessi i reati, e all'attuazione delle procedure, di intervenire tempestivamente per prevenire o comunque contrastare la commissione di reati.

Ne consegue che aspetti qualificanti del Modello sono, oltre a quanto sopra evidenziato:

- la sensibilizzazione e la formazione di tutti i Destinatari delle previsioni di comportamento e delle procedure volte a garantire il rispetto del Modello;
- la mappatura delle aree di attività della ERREVI AUTOMATION in relazione alle quali possono essere commessi i Reati Presupposto;
- la dotazione ed attribuzione all'Organo di Vigilanza della ERREVI AUTOMATION di specifici poteri autonomi di iniziativa e di vigilanza sull'efficacia e sul buon funzionamento del Modello;
- il controllo e la documentazione delle operazioni a rischio;
- il rispetto del principio di separazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali dei Destinatari, nonché del funzionamento e dell'aggiornamento del Modello.

3.2 Struttura del Modello

Il Modello è composto da una "Parte Generale" e da più "Parti Speciali", redatte in relazione alle tipologie dei Reati, presupposto per i quali ERREVI AUTOMATION S.r.l. ha ritenuto sussistere un rischio di commissione da parte dei Destinatari in virtù dell'Attività dalla stessa svolta.
ERREVI ha anche adottato un Codice Etico, in cui l'azienda ha formalizzato i principi cui ispira l'esercizio della propria attività d'impresa.
Per quanto attinente alla prevenzione dei reati di cui al D.lgs. 231/01, il testo originario del Decreto si limitava a individuare, come Reati Presupposto, alcuni delitti contro la Pubblica Amministrazione ed altri contro il patrimonio mediante frode (artt. 24 e 25). Successivi interventi legislativi hanno ampliato il numero dei Reati Presupposto per i quali è configurabile la responsabilità amministrativa dell'Ente, che è stata pertanto via via estesa. Ad oggi sono pertanto presenti:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art 24);
- Delitti Informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- Delitti di Criminalità Organizzata (art. 24-ter);
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (art.25);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1);
- Reati societari (art. 25-ter);
- Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater 1);
- Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- Abusi di mercato (art. 25-sexies) unitamente alle altre fattispecie in materia di abusi di mercato di cui all'art. 187 – quinquiesTUF;

- Reati di omicidio colposo e lesioni personali gravi e gravissime commesse con violazione delle norme sull tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- Reati di ricettazione, riciclaggio e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25–octies);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art.25-octies 1);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies);
- Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies);
- Reati ambientali (art. 25 undecies);
- Impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies);
- Reati di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies);
- Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies);
- Reati di Contrabbando (Art. 25 sexiesdecies);
- Delitti Contro il Patrimonio Culturale (Art. 25 – septiesdecies)
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25 duodevicies)
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (per chi opera nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva) Art.12, L.9/2013;
- Reati transnazionali (se commessi con modalità transazionale) L.146/2006;

Per definire quali delle fattispecie di reato sopra indicate potrebbero riguardare, anche potenzialmente, ERREVI AUTOMATION e per i quali è necessario, quindi, attuare un'opera di prevenzione è stata svolta un'attività preliminare di Assesment e Gap Analysis di mappatura dei processi e dei rischi con la collaborazione di una società di consulenza esperta in materia ed appositamente incaricata.
Qualora l'elenco delle fattispecie di reato previste nel D.Lgs. 231/01 dovessero subire modificazioni e/o integrazioni, il Consiglio di Amministrazione di ERREVI, anche su richiesta dell'Organo di Vigilanza, dovrà adottare apposite delibere per integrare il Modello con l'inserimento di nuove *Parti Speciali* relative ai reati che, per effetto degli ulteriori interventi legislativi, dovessero ampliare l'ambito della responsabilità amministrativa dell'Ente.

3.3 Parte Generale

Secondo quanto stabilito dall'art. 6, comma 3, del Decreto (e secondo le menzionate Linee Guida), la Parte Generale del Modello deve mirare a tre fondamentali finalità:

I) Individuazione delle Attività Aziendali nel cui ambito possano essere commessi i Reati: mappatura dei rischi

L'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto richiede anzitutto che il Modello provveda alla cosiddetta mappatura dei rischi: è necessaria, pertanto, l'analisi della complessiva attività svolta da ERREVI e l'individuazione delle fasi operative o decisionali che comportino il rischio di commissione dei Reati Presupposto.

Dati gli interventi legislativi che hanno portato ad una progressiva estensione dei Reati Presupposto, e dati anche i mutamenti che possono intervenire tanto sulla struttura societaria di ERREVI, quanto sulle attività dalla stessa svolte, la mappatura dei rischi non potrà mai dirsi definitiva e immodificabile ma, al contrario, deve essere sottoposta ad una continua attività di controllo e revisione e deve essere allo stesso modo costantemente aggiornata.

Società con il supporto dell'Organo di Vigilanza provvederà pertanto a revisionare e integrare, ove occorra, la mappatura dei rischi ogni qual volta ciò si renda necessario in ragione di ulteriori interventi legislativi, di modifiche dell'assetto societario di ERREVI o anche solo in considerazione di modifiche delle circostanze e/o delle modalità con cui la Società svolge la propria attività d'impresa.

II) Articolazione di un sistema di controllo preventivo

Ai sensi dell'art. 6, comma 2 lett. b) del Decreto, una volta compiuta la mappatura dei rischi, occorre prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente nelle individuate aree di rischio.

A tal fine, nelle singole Parti Speciali del presente Modello sono indicate le specifiche misure definite (anche con rinvio a procedure interne espressamente precisate) in grado di prevenire o comunque ridurre fortemente il rischio di commissione dei reati.

In aggiunta a tali procedure, che hanno finalità preventiva, è espressamente riconosciuto all'Organo di Vigilanza il potere/dovere di effettuare verifiche a posteriori su singole operazioni o singoli comportamenti aziendali.

Come la mappatura dei rischi, anche le procedure e i rimedi adottati non potranno mai dirsi definitivi: la loro efficacia e completezza devono, al contrario, essere oggetto di continua rivalutazione da parte dell'azienda e dell'Organo di Vigilanza, che ha anche il compito precipuo di proporre al Consiglio di Amministrazione i miglioramenti, le integrazioni e le modifiche che riterrà di volta in volta necessari.

III) Designazione dell'Organo di Vigilanza.

Terza finalità della Parte Generale è l'individuazione di un Organo di Vigilanza che provveda, in base al Decreto:

- al controllo costante del rispetto delle prescrizioni del Modello, nonché delle specifiche disposizioni e delle procedure predisposte in attuazione dello stesso, da parte di tutti i Destinatari;
- all'attività di valutazione costante e continuativa dell'adeguatezza della mappatura dei rischi e delle procedure descritte ai punti I) e II);
- alla proposta al Consiglio di Amministrazione di tutte le modifiche necessarie.

L'Organo di Vigilanza potrà essere monocratico o collegiale, interno o esterno ad Errevi ma in ogni caso sempre e del tutto autonomo e indipendente, come meglio precisato al punto 4 del presente Modello.

3.4 Parti Speciali

Il presente Modello si articola, oltre che della Parte Generale come sopra descritta, anche di alcune Parti Speciali dedicate ciascuna alle differenti specifiche categorie di Reati Presupposto per i quali, sulla base della mappatura dei rischi effettuata ai sensi del Decreto, ERREVI AUTOMATION ha ritenuto sussistere un rischio di commissione al suo interno.

Ogni Parte Speciale, oltre alla descrizione delle fattispecie delittuose esaminate, contiene l'individuazione delle aree aziendali ritenute particolarmente a rischio, nonché l'indicazione precisa delle procedure adottate per evitare o quanto meno ridurre la commissione degli illeciti.

Nelle Parti Speciali che seguono verranno pertanto esaminate le seguenti fattispecie:

I. Delitti contro la Pubblica Amministrazione (art. 24) (Parte Speciale A);
II. Delitti informatici e trattamento illecito di dati nonché delitti in materia di diritto d'autore e contro la personalità individuale (art. 24-bis) (Parte Speciale B);
III. Delitti di Criminalità Organizzata (art. 24-ter) (Parte Speciale C)

IV. Reati contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1); (Parte Speciale D)
V. Reati societari e corruzione tra privati (art. 25-ter) (Parte Speciale E);
VI. Reati aventi finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater e quater.1) e transnazionali (legge 146 16/03/2005) (Parte Speciale F);
VII. Reati di omicidio colposo e lesioni personali gravi e gravissime commessi in violazione delle norme tutela della salute o sicurezza sul lavoro (art. 25-septies) (Parte Speciale G);
VIII. Reati di riciclaggio, ricettazione e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25–octies) (Parte Speciale H);
IX. Reati contro l'attività giudiziaria (art. 25 decies) (Parte Speciale I);
X. Reati ambientali (art. 25 undecies) (Parte Speciale L);
XI. Impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies) (Parte Speciale M);
XII. Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies) (Parte Speciale N);
XIII. Reati di Contrabbando (Art. 25 sexiesdecies) (Parte Speciale O);

All'esito della mappatura dei rischi effettuata nell'anno 2024, ERREVI ha ritenuto di non ricomprendere nel presente Modello le ulteriori fattispecie di reato per le quali, comunque, è prevista la responsabilità amministrativa dell'Ente – in considerazione del fatto che, in base alle risultanze di analisi, non sussistono reali e concreti/significativi rischi di commissione di tali reati, tenuto conto delle specifiche attività aziendali svolte dalla Società.

3.5 L'attuazione del Decreto da parte di ERREVI AUTOMATION S.R.L

Alla luce della volontà di operare in modo trasparente e corretto, anche a presidio della propria reputazione aziendale, così come dei propri soci, amministratori e dipendenti, ha ritenuto opportuno, e in linea con la propria filosofia aziendale, procedere all'adozione e all'attuazione del presente Modello, ed al suo successivo costante aggiornamento.
Il Modello ha anche il fine di sensibilizzare tutti i Destinatari, in modo da orientare a principi di correttezza e trasparenza il loro operare e, allo stesso tempo, evitare e prevenire ogni rischio di commissione di reati nell'ambito delle attività aziendali.
Il Modello è stato predisposto da ERREVI avendo come riferimento la propria specifica organizzazione, dimensione e struttura, le prescrizioni e le norme del Decreto, le pronunce giurisprudenziali in materia, nonché le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria e, in particolare, quelle elaborate da Confindustria (nella versione ultima, pubblicata nel mese di giugno 2021).
Il presente Modello, con contestuale nomina dell'Organismo di Vigilanza, è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di ERREVI con apposita delibera.

3.6 Mappatura dei Processi a rischio, individuazione dei rischi potenziali e analisi del sistema di controllo esistente

Come sopra già anticipato, sulla base delle disposizioni del Decreto e delle indicazioni fornite dalle Linee Guida ERREVI ha provveduto alla mappatura dei rischi, individuando, all'interno della propria realtà aziendale, le aree che risultano particolarmente a rischio di commissione di alcuno dei Reati Presupposto.
In questa sede, verrà brevemente illustrata la metodologia utilizzata per la mappatura dei rischi.
ERREVI ha anzitutto proceduto all'analisi degli elementi costitutivi dei Reati Presupposto, allo scopo di individuare e definire le condotte concrete che, all'interno delle attività aziendali, potrebbero realizzare le varie fattispecie delittuose.
In secondo luogo, ERREVI ha proceduto all'analisi della realtà aziendale, al fine di individuare le aree ed i settori maggiormente a rischio. L'individuazione di tali aree a rischio è stata compiuta con il supporto dei consulenti esterni della società IURE CONSULTING S.r.l. di Modena, esperti in materia di D.Lgs. 231/01 e appositamente incaricati allo scopo che, analizzando la realtà di ERREVI sulla base di interviste agli Amministratori, ai Responsabili di Processo e all'analisi di alcuni documenti a campione fra quanti utilizzati per la gestione delle attività aziendali.
ERREVI ha proceduto quindi alla stesura, all'interno delle aree a rischio individuate nel corso dell'analisi valutativa iniziale, delle procedure e dei protocolli ritenuti opportuni al fine di assicurare l'adeguatezza e l'efficienza del

modello in relazione alle disposizioni del Decreto. Gli esiti delle predette attività di mappatura dei rischi verranno dettagliatamente descritti nelle singole Parti Speciali, dove verranno anche illustrate le procedure e le misure predisposte da ERREVI al fine di evitare o comunque di ridurre al minimo il rischio di commissione dei Reati Presupposto.
Le criticità sono state individuate valutando, per ogni processo dichiarato, quello esposto a rischio di commissione reato. L'indice di Rischio (IR) sta ad indicare il rapporto intercorrente tra la probabilità stimata di accadimento dell'evento e il livello di affidabilità dell'eventuale sistemi di controllo atto a prevenire l'accadimento del reato medesimo.

In sintesi:

IR (indice rischio) = P (probabilità accadimento evento) × S (Sistemi di controllo già vigenti atti a prevenire il verificarsi dell'evento in esame)

S = Sistemi di controllo già vigenti atti a prevenire il verificarsi dell'evento in esame.

Qui di seguito le scale di riferimento relative alla probabilità:

0	**evento impossibile**
1	evento altamente improbabile
2	evento poco probabile
3	evento medio probabile
4	evento altamente probabile

Qui le scale di riferimento relative al livello di controllo gestionale:

Livelli Di Controllo Gestionale	
1	processo gestito/procedurizzato con registrazioni complete
2	processo parzialmente gestito/procedurizzato con registrazioni complete
3	processo parzialmente gestito/procedurizzato con registrazioni parziali
4	processo non gestito/procedurizzato con registrazioni parziali
5	processo non gestito/procedurizzato privo di registrazioni

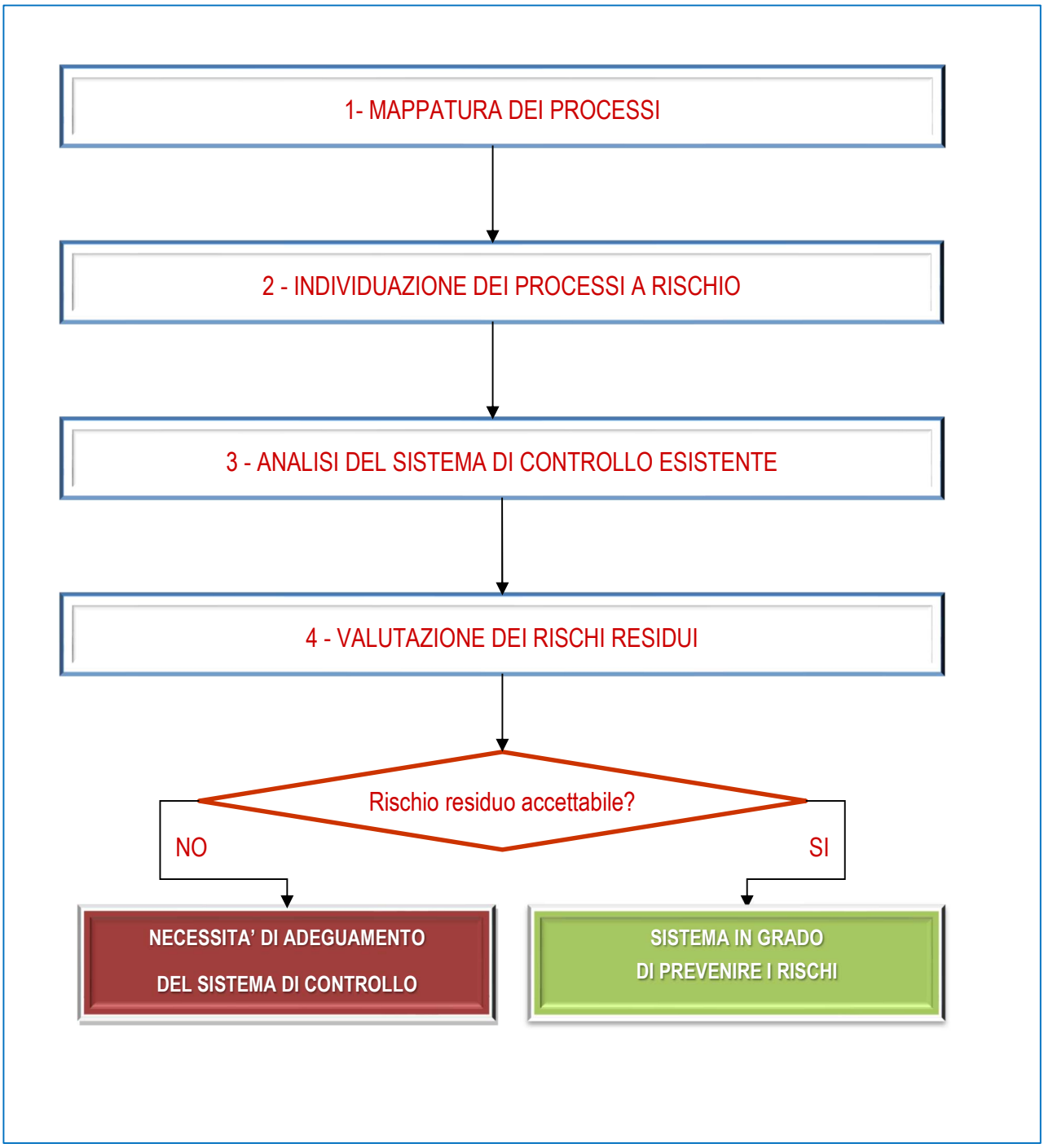
In base alle indicate matrici di rischio ne deriva che, secondo la tabella sotto riportata:

S / P	1	2	3	4	5
0	0	0	0	0	0
1	1	2	3	4	5
2	2	4	6	8	10
3	3	6	9	12	15
4	4	8	12	16	20

Se:

- IR ≤ 5 — Il rischio è minimo e non è necessaria intraprendere particolari azioni
- 5 < IR ≤ 10 — Il rischio è medio; l'aspetto è da gestire o da approfondire nel modello organizzativo
- IR > 10 — Il rischio è elevato e necessita l'avvio di tempestive azioni di riduzione oltre che l'inclusione nel modello organizzativo

Qui di seguito lo schema riepilogativo del percorso logico seguito noto anche come "Processo di Risk Management":



3.7 Destinatari del Modello

Destinatari delle norme e delle prescrizioni contenute nel presente Modello, e tenuti, quindi, alla sua integrale osservanza sono, in generale, tutti coloro che operano in nome e per conto di ERREVI, ivi inclusi gli amministratori, i membri degli altri eventuali organi sociali, i dipendenti, i collaboratori anche occasionali, i partner commerciali, i fornitori, e i componenti dell'Organo di Vigilanza.

4. ORGANO DI VIGILANZA

4.1 Identificazione dell'Organo di Vigilanza

L'Organo di Vigilanza di ERREVI è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e provvedere al relativo aggiornamento.
L'Organo di Vigilanza di ERREVI può essere sia monocratico che collegiale con composizione fino a 3 membri, da scegliersi tra soggetti dotati di comprovata competenza e professionalità, che, in occasione della prima riunione, adotteranno un apposito regolamento per il funzionamento dello stesso.
L'Organo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione di ERREVI e resta in carica per la durata indicata all'atto della nomina, o in mancanza di tale termine, per tre anni. Successivamente, in caso non sia tempestivamente nominato un altro Organo di Vigilanza, l'Organo di Vigilanza nominato resta in carica fino alla data di revoca o di nuova nomina da parte del Consiglio di Amministrazione. I suoi membri possono ricoprire la carica per più mandati, senza limite di mandati.
Costituiscono cause di ineleggibilità o di revoca quali componenti dell'Organo di Vigilanza:
i) la condanna, anche con sentenza non definitiva o applicazione della pena su richiesta delle parti, per i delitti puniti a titolo di dolo, con l'esclusione quindi dei delitti colposi, eccettuati quelli previsti e puniti dagli articoli 589 e 590 comma 3 c.p., commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sui luoghi di lavoro, nonché le contravvenzioni che comportino l'applicazione di una pena accessoria di cui all'art. 19 c.p., o previste da specifiche disposizioni di legge;
ii) in ogni caso, qualsiasi condanna, anche non definitiva, che comporti l'applicazione di una pena accessoria di cui all'art. 19 c.p. o previste da specifiche disposizioni di legge;
iii) l'applicazione di una misura di sicurezza, personale o patrimoniale, l'applicazione di una misura di prevenzione personale o patrimoniale o l'applicazione di una misura di prevenzione antimafia personale o patrimoniale;
iv) la dichiarazione di interdizione o di inabilità ai sensi del codice civile, come pure il conflitto di interessi con ERREVI.
Costituisce inoltre causa di sospensione dalla carica, per tutta la durata della misura, l'applicazione di una misura cautelare personale (custodia cautelare in carcere o in luogo di cura, arresti domiciliari, divieto e obbligo di dimora, obbligo di presentarsi alla Polizia Giudiziaria, divieto di espatrio) e l'applicazione di una misura interdittiva (sospensione dall'esercizio di un pubblico ufficio o servizio, divieto temporaneo di esercitare determinate attività professionali e imprenditoriali).
All'Organo di Vigilanza ed ai suoi membri si applicheranno le norme del Codice civile in tema di mandato.

4.2 Prerogative e risorse dell'Organo di Vigilanza

L'Organo di Vigilanza potrà avvalersi della collaborazione di soggetti appartenenti alle diverse attività aziendali, qualora si rendano necessarie le loro conoscenze e competenze specifiche per particolari analisi, e per la valutazione di specifici passaggi operativi e decisionali dell'attività di ERREVI.
In ogni caso, l'Organo di Vigilanza avrà la facoltà, laddove si manifesti la necessità di avvalersi di professionalità non presenti al proprio interno, o comunque nell'organigramma di ERREVI, di utilizzare la consulenza di professionisti esterni.
L'Organo di Vigilanza, all'inizio del proprio mandato, e successivamente con cadenza annuale, potrà presentare al Consiglio di Amministrazione di ERREVI una richiesta di budget di spesa annuale da erogarsi da parte della stessa Società ed in particolare:
• l'Organo di Vigilanza presenterà al Consiglio di Amministrazione la richiesta di disponibilità dell'importo corrispondente al budget annuale con sufficiente dettaglio delle spese e dei costi da sostenere per il corretto adempimento del mandato;

• Il Consiglio di Amministrazione non potrà ragionevolmente rifiutarsi di provvedere all'erogazione di tale importo, fermo restando che l'Organo di Vigilanza lo potrà utilizzare, in via autonoma e senza obbligo di preventiva autorizzazione, per gli scopi previsti dal presente Modello;

• tale importo dovrà coprire le spese che, secondo le stime, l'Organo di Vigilanza dovrà sostenere nell'esercizio delle proprie funzioni (fermo restando che gli eventuali costi relativi alle risorse umane o materiali messi a disposizione da ERREVI non fanno parte del budget);
Qualora, in ragione di eventi o circostanze straordinarie (cioè al di fuori dell'ordinario svolgimento dell'attività dell'Organo di Vigilanza) si rendesse necessaria per l'Organo di Vigilanza la disponibilità di somme ulteriori rispetto all'importo sopra indicato, il Presidente dell'Organo di Vigilanza dovrà formulare richiesta motivata al Consiglio di Amministrazione di ERREVI indicando con ragionevole dettaglio le ragioni ed i fatti posti a base di tale richiesta. La richiesta degli ulteriori fondi non potrà essere respinta dal Consiglio di Amministrazione senza fondato motivo.

4.3 Funzioni e poteri dell'Organo di Vigilanza

All'Organo di Vigilanza di ERREVI è affidato il compito di:
- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello e dei documenti ad esso ricollegabili da parte dei Destinatari, assumendo ogni iniziativa necessaria;
- vigilare sulla reale efficacia, efficienza ed effettiva capacità delle prescrizioni del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei Reati Presupposto;
- costituire il riferimento per il personale dipendente, i dirigenti, i consiglieri ed i collaboratori che, in ottemperanza con gli obblighi previsti dal Codice Etico e della normativa in materia di whistleblowing, desiderino segnalare eventuali notizie rilevanti relative alla violazione del modello ex D.Lgs. 231/01 e condotte illecite subite o poste in essere da altri soggetti interni o esterni all'azienda;
- Assicurare la tutela di eventuali segnalanti (whistleblowers) di situazioni di reato e/o condotte illecite in relazione alla propria riservatezza e protezione da ritorsioni di sorta (che potranno quindi indirizzare le proprie segnalazioni alla casella di posta dell'Organo di Vigilanza).
- verificare l'opportunità di aggiornamento ed adeguamento delle procedure disciplinate dal Modello, formulando al Consiglio di Amministrazione le opportune relative proposte;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione le violazioni accertate del Modello perché possa assumere i provvedimenti conseguenti.
Fermo restando l'obbligo di vigilanza sul rispetto del Modello e delle procedure ivi indicate attribuito all'Organo di Vigilanza, il suo operato non è sindacabile da parte del Consiglio di Amministrazione, se non per motivi attinenti ad inadempimenti del mandato conferito.
In particolare, l'Organo di Vigilanza di ERREVI realizzerà le predette finalità attraverso:
- le ricognizioni delle attività aziendali, ai fini della verifica periodica dell'attuazione di quanto previsto dal Modello nonché per aggiornamento della mappatura delle aree di rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- la richiesta di informazioni periodiche o specifiche a singole funzioni aziendali in relazione alle attività considerate a rischio. Le informazioni richieste dall'Organo di Vigilanza dovranno essere prontamente fornite a cura delle funzioni coinvolte senza omissioni o alterazioni di sorta per assicurare all'Organismo stesso una visione certa e concreta delle attività oggetto di monitoraggio; a tal fine si precisa anche che l'Organo di Vigilanza deve ricevere costantemente informazioni sull'evoluzione delle aree di rischio, e ha libero accesso a tutta la relativa documentazione aziendale.
- il coordinamento con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree individuate a rischio di commissione dei reati presupposto;
- il coordinamento con i responsabili delle funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
- il controllo dell'effettiva presenza e della regolare tenuta della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati;
- ogni altro controllo, sia periodico che mirato, sul concreto svolgimento di singole operazioni, procedure o attività all'interno di ERREVI che si renda opportuno;
Inoltre, l'Organo di Vigilanza provvederà a:

- verificare l'adeguatezza delle norme in essere in relazione ad eventuali trasformazioni, modifiche ed allargamenti dell'attività aziendale;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione le eventuali carenze del Modello e le relative proposte di modifica o miglioramento.
- curare conseguentemente l'aggiornamento delle norme di condotta delle singole Parti Speciali;

- verificare la validità delle clausole standard finalizzate all'attuazione di meccanismi sanzionatori (ad es. quelle di risoluzione dei contratti nei riguardi di partner commerciali, collaboratori o fornitori) se si accertino violazioni delle prescrizioni di cui al Decreto;

l'Organo di Vigilanza dovrà predisporre una relazione informativa destinata al Consiglio di Amministrazione, con cadenza perlomeno annuale.

Infine, e conformemente alle disposizioni di cui all'art. all'art. 6, comma 1 lett. b) del Decreto, i compiti di monitoraggio e di aggiornamento del Modello assegnati all'Organo di Vigilanza d il Modello si articolano su tre differenti tipi di verifiche:

- *verifiche sugli atti:* periodicamente l'Organo di Vigilanza procederà a una verifica dei principali atti societari e di eventuali contratti di significativa rilevanza conclusi da ERREVI nell'ambito delle aree di rischio;
- *verifiche sulle procedure:* periodicamente l'Organo di Vigilanza verificherà l'effettiva attuazione del presente Modello;
- *verifiche sulle segnalazioni e le misure:* l'Organo di Vigilanza esaminerà ogni segnalazione ricevuta nel corso dell'anno, le azioni intraprese in proposito, gli eventi e gli episodi considerati maggiormente rischiosi, nonché l'effettività della conoscenza tra tutti i Destinatari del contenuto del Modello e delle ipotesi di reato per le quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente.

Dei risultati di questa attività di verifica l'Organo di Vigilanza dovrà dare conto, seppure sommariamente, nella relazione annualmente predisposta dall'Organo di Vigilanza per il Consiglio di Amministrazione e l'Organo di Controllo.

5. FLUSSI INFORMATIVI INTERNI

5.1 Comunicazioni e segnalazioni all'Organo di Vigilanza

È possibile contattare l'Organo di Vigilanza di ERREVI mediante due modalità:

- Contatto personale con uno dei membri ed eventuale stesura congiunta di un documento diretto all'Organo di Vigilanza;
- Comunicazione e-mail alla casella di posta elettronica organodivigilanza@erreviautomation.com;

L'Organo di Vigilanza è tenuto a condurre indagini interne in seguito a segnalazioni di eventuali violazioni del presente Modello e, qualora siano ritenute serie e fondate, a formulare pareri non vincolanti sulla tipologia e l'entità degli interventi da adottare nonché sulle possibili sanzioni nei confronti dei responsabili. L'attuazione degli interventi e delle possibili sanzioni sono a carico del Consiglio di Amministrazione che ne decide l'entità tenendo conto dei pareri e delle indicazioni dell'Organo di Vigilanza. In accordo alle previsioni di cui all'art. 6-bis del D.Lgs. 231/01 l'Organo di Vigilanza è tenuto a garantire contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione eventuali segnalanti in buona fede, in accordo anche alle previsioni in materia di whistleblowing di cui all'art. 6-bis del D.Lgs. 231/01 (si veda al riguardo anche il successivo par. 6)

5.2 Obblighi informativi nei confronti dell'Organo di Vigilanza

Oltre alla documentazione espressamente indicata da ogni singola Parte Speciale del Modello secondo le procedure in esse contemplate, dovrà essere portata a conoscenza dell'Organo di Vigilanza ogni altra informazione attinente all'attuazione del Modello nelle aree di rischio, nonché quella relativa ad eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello stesso.

Nel rispetto della periodicità concordata i responsabili di primo livello dell'organigramma aziendale devono inviare all'Organo di Vigilanza una comunicazione a mezzo e-mail in cui:

1- viene dichiarata l'applicazione e il sostanziale rispetto delle previsioni di cui al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo nel periodo di riferimento oggetto della comunicazione
2- vengono comunicate eventuali violazioni riscontrate nell'ambito delle funzioni o processi di propria pertinenza rispetto alle previsioni del Modello e/o del Codice Etico o, in alternativa, viene dichiarata l'assenza di violazioni riscontrate rispetto alle previsioni del Modello e/o del Codice Etico

3- Vengono trasmesse le informazioni di pertinenza della funzione, previste dalle Parti Speciali applicabili del Modello.

Dovranno sempre essere comunicate all'Organo di Vigilanza tutte le informazioni riguardanti i seguenti ambiti:
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello;
- eventuali decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- eventuali procedimenti disciplinari avviati e conseguenti sanzioni irrogate ovvero provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con relative motivazioni;
- eventuali infortuni e incidenti sul lavoro considerabili gravi o molto gravi (indicativamente con prognosi iniziale superiore a gg. 40)
- eventuali operazioni societarie quali acquisizioni, scissioni e fusioni, cessioni di società o di rami d'azienda e similari.
- eventuali risultati e conclusioni di commissioni di inchiesta o altre relazioni interne dalle quali emergano ipotesi di responsabilità per i Reati Presupposto;
- eventuali modifiche relative alle nomine dei Consiglieri di Amministrazione e, più in generale, delle funzioni apicali dell'azienda e/o delle società controllate.
- eventuali richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti (ivi inclusi i dirigenti) nei confronti dei quali la magistratura proceda per taluno dei Reati Presupposto;

- eventuali informazioni di provvedimenti e/o notizie provenienti dalla Magistratura e dagli organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali risulti lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per fatti in cui siano potenzialmente interessate le attività aziendali di ERREVI;

Il Consiglio di Amministrazione è tenuto a dare piena informazione all'Organo di Vigilanza sulle questioni che rientrano nella competenza dell'Organo di Vigilanza medesimo.
Al fine di consentire all'Organo di Vigilanza l'efficace adempimento dei compiti che gli sono demandati, ERREVI garantisce a tutti i Destinatari del Modello, nonché ad eventuali terzi, la facoltà di segnalare a tale organo qualsiasi illecito, anomalia o attività sospetta, in relazione alla commissione o al rischio di commissione di uno dei Reati Presupposto, di cui siano venuti a conoscenza per qualsivoglia ragione.
A tutti coloro che invieranno comunicazioni o segnalazioni all'Organo di Vigilanza, ERREVI garantisce espressamente l'esclusione di qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, ed in ogni caso assicura la riservatezza sull'identità del segnalante.
Tutti i dipendenti della società hanno quindi la facoltà, oltre che il dovere, di comunicare, in forma scritta, ogni informazione relativa a possibili anomalie interne od attività illecite.
L'Organo di Vigilanza potrà anche ricevere e valutare segnalazioni e comunicazioni, allo stesso modo scritte, provenienti da estranei alla società.
L'Organo di Vigilanza potrà richiedere ogni genere di informazione e/o documentazione, utile agli accertamenti e ai controlli ad esso demandati, al Consiglio di Amministrazione ed ai dipendenti, facendo obbligo ai soggetti indicati di ottemperare con la massima cura, completezza e sollecitudine ad ogni richiesta dell'Organo di Vigilanza.
L'Organo di Vigilanza di ERREVI deve ricevere dal Consiglio di Amministrazione informazioni dettagliate circa eventuali modifiche dei poteri definiti e delle deleghe attribuite.
L'Organo di Vigilanza verifica ed analizza le informazioni e le comunicazioni ricevute e i provvedimenti da attuare; una volta attuati, i provvedimenti dovranno essere in linea e conformi alle previsioni dettate dal sistema disciplinare del presente Modello.
L'Organo di Vigilanza può richiedere al Consiglio di Amministrazione l'emissione di sanzioni disciplinari a carico di coloro che si sottraggono agli obblighi di informazione.
L'Organo di Vigilanza comunicherà al Consiglio d'Amministrazione per le proprie determinazioni se, all'esito degli accertamenti svolti sulle comunicazioni e segnalazioni pervenute, le stesse furono redatte con dolo o colpa grave finalizzate al nocumento della società, dei propri amministratori, dirigenti e dipendenti.

5.3 Obblighi informativi dell'Organo di Vigilanza nei confronti degli organi societari

L'Organo di Vigilanza è tenuto a specifici obblighi informativi nei confronti del Consiglio di Amministrazione.
L'Organo di Vigilanza avrà inoltre l'obbligo specifico di fornire tempestive informazioni su ogni modifica, integrazione o aggiornamento che possa interessare il Decreto. L'Organo di Vigilanza ha altresì il dovere di

comunicare al Consiglio di Amministrazione ogni violazione accertata nell'ambito dello svolgimento della propria attività.
L'Organo di Vigilanza di ERREVI potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o potrà a sua volta richiedere di essere da questo sentito, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.
Annualmente/Semestralmente, inoltre, come già sopra definito, l'Organo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione scritta sull'attuazione del Modello.

5.4 Raccolta e conservazione delle informazioni

Le informazioni e i *report* predisposti o ricevuti in base al Decreto devono essere conservati a cura dell'Organo di Vigilanza in un archivio apposito, informatico o cartaceo che, previa autorizzazione scritta dello stesso Organo di Vigilanza, potrà essere reso accessibile a soggetti esterni in base a procedure da delineare a cura dello stesso Organo di Vigilanza.
Tale documentazione sarà, ovviamente, a disposizione dell'Organo di Vigilanza e di chiunque abbia interesse a prenderne visione.

6. WHISTLEBLOWING

In attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, "riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" e, con riferimento alla legge n. 179 del 2017 (G.U. Serie Generale n. 291 del 14-12-2017) recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", ed anche del decreto legislativo 10 marzo 2023 n.24, il linea con le novità introdotte anche all'articolo 6 del D.Lgs. 231/01 dal Legislatore, il presente modello prevede, ai sensi del nuovo art. 2bis e "ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)."

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Le segnalazioni di whistleblowing possono provenire da persone interne all'azienda (es. dipendenti) o esterne (es. fornitori, clienti e terzi in generale) e, potranno avvenire secondo le seguenti modalità:

a) **Forma Scritta Digitale:**

Segnalazioni scritte, tramite la piattaforma raggiungibile dal link: https://www.erreviautomation.com/whistleblowing/

b1) Forma Orale (incontro diretto su richiesta del segnalante):

Contatto personale con uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza;

b2) Forma Orale (linea telefonica dedicata)

-Chiamando il numero + 39 059/2914890 e rilasciando il proprio messaggio registrato, dopo aver ascoltato ed accettato le informative su modalità operative ed aspetti privacy;

La procedura gestione delle segnalazioni (Whistleblowing), è disegnata in modo da garantire in ogni fase, la tutela da condotte ritorsive o discriminatorie, oltre alla confidenzialità/riservatezza della segnalazione. La persona che esegue la segnalazione sarà infatti protetta da ogni provvedimento disciplinare/ punitivo o da ritorsioni, per le segnalazioni inoltrate, sempre che siano state eseguite in buona fede e/o in base a un ragionevole convincimento.

Ogni segnalazione viene analizzata dall'Organo di Vigilanza che ne valuta l'attendibilità (in particolare per le segnalazioni anonime) e a seguito delle valutazioni svolte procede a proprio insindacabile giudizio ad aprire un'attività di accertamento (avviando poi le conseguenti azioni del caso) o, in alternativa, ad archiviare la segnalazione ritenuta priva di reale fondamento e/o di valida documentazione probatoria. In ogni caso fornirà, ai sensi del già richiamato decreto legislativo 24/2023, un primo avviso di ricevimento entro sette giorni dalla data di ricezione ed un completo riscontro non oltre i 3 (tre) mesi dalla scadenza di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Per la procedura completa si rimanda al sito aziendale.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

7.1 Principi generali

L'art. 6, comma 2 lettera e), del Decreto stabilisce che deve essere introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni intervenute.
La definizione di un sistema disciplinare (da commisurarsi alla tipologia delle infrazioni) da applicarsi in caso di violazione delle previsioni del Modello, rende efficace l'azione di vigilanza e prevenzione affidata all'Organo di Vigilanza e ha lo scopo di garantire l'efficacia del Modello stesso.
Il sistema disciplinare – anche alla luce dell'introduzione del comma 2 bis lettera d) art. 6 - è stato redatto anche sulla base dei seguenti principi:

- differenziazione in base ai Destinatari del Modello;
- individuazione delle sanzioni disciplinari da adottarsi nei confronti dei destinatari nel rispetto delle disposizioni previste dai CCNL e delle prescrizioni legislative applicabili;
- individuazione di procedure di accertamento delle violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni, nonché di una apposita procedura di irrogazione delle sanzioni applicabili, individuando il soggetto preposto alla loro irrogazione ed in generale a vigilare sulla osservanza, applicazione ed aggiornamento del sistema disciplinare;
- Previsione di sanzioni nei confronti di chi violale misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;

In particolare, il sistema disciplinare è rivolto:
- a tutti coloro che rivestono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione (inclusi anche eventuali liquidatori) di ERREVI o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e gestionale;
- alle persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra, ed in generale a tutti i dipendenti così come a tutti coloro che, a qualsiasi titolo ed ai vari livelli di responsabilità, operano nell'ambito di ERREVI concorrendo, con i propri atti, allo svolgimento della complessiva attività aziendale, compresi i collaboratori, i partner commerciali, i fornitori.
Il presente sistema disciplinare è suddiviso in sezioni specifiche ognuna riferita ad una categoria di destinatari, tenuto conto dello *status* giuridico dei diversi soggetti.
È affidato all'Organo di Vigilanza il compito di sorvegliare sull'osservanza e sulla corretta applicazione del sistema disciplinare e sulla sua effettività, nonché di adottare gli opportuni provvedimenti affinché il Consiglio di Amministrazione di ERREVI provveda ad aggiornare, modificare e/o integrare il sistema disciplinare stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, poiché le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito penale che le stesse condotte possano integrare.
L'Organo di Vigilanza potrà proporre al Consiglio di Amministrazione di ERREVI l'adozione di misure disciplinari commisurate all'entità ed alla gravità delle violazioni accertate.

7.2 Sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti

Le condotte tenute dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole di comportamento indicate nel presente Modello, costituiranno illeciti disciplinari.
Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti rientrano tra quelle previste dal CCNL applicato in azienda, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.
In particolare, la sanzioni irrogate, a seconda della gravità della violazione, potranno essere quelle previste dal CCNL applicabile (Metalmeccanica Confapi).
Le sanzioni saranno irrogate, nel rispetto delle procedure previste dal CCNL applicabile, dal Consiglio di Amministrazione, di propria iniziativa o su proposta dell'Organo di Vigilanza.
In materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, l'applicazione di sanzioni disciplinari può essere proposta dal RSPP e/o dal Datore di lavoro.
Le misure disciplinari qui di seguito elencate, irrogabili nei confronti del personale non dirigente sono quelle previste dall'apparato sanzionatorio del CCNL e delle eventuali modifiche e rinnovi di tale contratto e saranno adottate tenuto conto:

- dell'intenzionalità del comportamento e del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Restano ferme e si intendono qui richiamate, tutte le disposizioni di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 in relazione sia all'esposizione dei codici disciplinari, ed in particolare all'obbligo di preventiva contestazione dell'addebito al dipendente, anche al fine di consentire allo stesso di approntare una idonea difesa e di fornire eventuali giustificazioni, nonché ai fini della rilevanza della recidiva.

Per cui, i provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti di detti lavoratori, nel rispetto delle disposizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (L. 20 maggio 1970, n. 300) e delle eventuali normative speciali applicabili, sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL del settore Metalmeccanico Confapi che si richiama.

In caso di inosservanza da parte dei dirigenti dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico ovvero in caso di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle Attività Sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle suddette prescrizioni, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti applicabile. Costituisce illecito anche la mancata vigilanza del personale dirigente sulla corretta attuazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole e delle procedure previste dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico, così come la diretta violazione degli stessi, o più in generale l'assunzione di comportamenti, tenuti nell'espletamento delle attività connesse alle proprie mansioni, che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto, inclusa la violazione delle previsioni di tema di protezione dei segnalatori, come più sotto specificato per gli Amministratori.

Il sistema disciplinare richiamato viene costantemente monitorato dall'OdV e dal Consiglio di Amministrazione. Il Modello Organizzativo e il Codice Etico sono considerati vincolanti per tutti i destinatari. Pertanto, tali documenti e i loro eventuali successivi aggiornamenti vengono resi noti da parte della Società ai destinatari attraverso l'invio di una circolare interna secondo quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, ponendo in particolare evidenza le sanzioni collegate alle violazioni.

7.3 Misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci

In caso di violazioni del Modello da parte degli amministratori Di ERREVI l'Organo di Vigilanza ne informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e se ritenuto opportuno l'Assemblea dei Soci, che provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste ai sensi della normativa vigente.

In particolare, possono derivare sanzioni nei confronti degli amministratori in caso di violazione delle previsioni di norme in materia di protezione dei segnalatori (Whistleblowers), quali ad esempio, ritorsioni, demansionamenti e/o licenziamenti di eventuali segnalatori. Al proposito si ricorda che gli atti di demansionamento e/o licenziamento ritorsivi o discriminatori del soggetto segnalante sono nulli.

7.4 Misure nei confronti di collaboratori, partner commerciali e fornitori

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, da partner commerciali o da fornitori in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un Reato Presupposto 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 la richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni a ERREVI come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

8. DIFFUSIONE E CONOSCENZA DEL MODELLO

Presupposto perché il Modello possa costituire esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente è la sua efficacia, nonché la sua concreta ed effettiva applicazione.
Condizione indispensabile per garantire il concreto e costante rispetto del Modello e delle procedure dallo stesso descritte è la conoscenza dello stesso da parte di tutti i Destinatari.
ERREVI AUTOMATION ha pertanto adottato le iniziative che verranno descritte qui di seguito al fine di assicurare una corretta divulgazione del Modello non soltanto all'interno ma anche all'esterno della propria realtà aziendale.

8.1 Formazione del personale

ERREVI promuove la conoscenza del Modello tra tutti i Destinatari, che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e a contribuire alla sua migliore attuazione.
Ai fini dell'attuazione del Modello la formazione del personale (a cui vanno aggiunti anche i consulenti esterni) sarà articolata secondo le seguenti modalità:
• Formazione iniziale attraverso riunioni specifiche nel periodo immediatamente successivo all'approvazione del Modello e di ogni sua successiva revisione sostanziale.
• Diffusione di una nota informativa interna esplicativa del Modello e delle sue funzioni;
• Pubblicazione sul sito internet e nella rete aziendale o comunque nell'area di storage dei documenti interni della Società del presente Modello (Parte Generale) e del Codice Etico ad esso collegato;
• Pubblicazione nella rete aziendale o comunque nell'area di storage dei documenti interni della Società delle procedure interne collegate al presente Modello;
• Diffusione tramite circolare interna di materiale informativo dedicato all'argomento, con comunicazione costante e tempestiva di eventuali aggiornamenti e modifiche;
• Informativa in sede di assunzione per i lavoratori inseriti dopo l'approvazione del modello e la formazione/informazione iniziale.

8.2 Informazione dei collaboratori, dei partner commerciali e dei fornitori

ERREVI AUTOMATION promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partner commerciali, i collaboratori ed i fornitori, attraverso la pubblicazione del presente Modello nel sito internet aziendale.

8.3 Clausole contrattuali

Al fine di assicurare il rispetto delle prescrizioni e delle procedure di cui al presente Modello anche da parte di soggetti terzi che partecipano, anche in via indiretta, all'esercizio dell'attività di impresa di ERREVI AUTOMATION , la Società inserirà nei contratti e nelle lettere di incarico sottoscritti con partner commerciali, fornitori e collaboratori apposite clausole contrattuali attraverso le quali i sottoscrittori si impegneranno al rispetto delle norme del Modello, accettando altresì che la loro violazione possa costituire motivo di risoluzione del relativo contratto da parte di ERREVI.
La Società ritiene infatti che tale rimedio contrattuale costituisca l'unico strumento che consenta di tutelare il rispetto delle procedure e dei principi elaborati dal Modello anche da parte di soggetti (quali i collaboratori, i partner commerciali ed i collaboratori) che, non sono esposti al rischio delle sanzioni disciplinari previste espressamente per i dipendenti.