

**DOCUMENTO ILLUSTRATIVO DEL MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI
DEL D.LGS. 231/2001 DI**

BMC S.P.A.

*Adottato dal CdA di BMC S.p.A.
con delibera del CdA in data 30.03.2023*

INDICE

Sommario

PARTE GENERALE	4
SEZIONE I: QUADRO NORMATIVO	4
1.1 La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal D.lgs. 231/2001	4
1.2 I reati presupposti alla responsabilità ex D.lgs. n. 231/2001	5
1.3 Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione	5
1.4 Linee Guida di Confindustria	5
SEZIONE II: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	5
2.1 La scelta di BMC di dotarsi del Modello previsto dal D.lgs. n. 231/2001	5
2.1.1 Presentazione della Società	6
2.2 Finalità del Modello	6
2.3 Elementi fondamentali del Modello	7
2.4 Destinatari del Modello organizzativo	7
SEZIONE III. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE	7
3.1 Azioni poste in essere da BMC per la diffusione del proprio Modello	7
3.1.1 Informativa al Personale Interno	8
3.2. Il primo strumento di efficace adozione del Modello da parte della società: la formazione	8
3.2.1 Attività minime previste per la formazione	8
SEZIONE IV. ORGANISMO DI VIGILANZA. STATUTO	8
4.1. Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza	8
a) Autonomia e indipendenza	9
b) Professionalità	9
c) Continuità d'azione	9
d) Onorabilità	9
4.1.1 Nomina e durata in carica dell'Organismo di Vigilanza	9
4.1.2 Compiti assegnati ai Responsabili di funzione	10
4.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza	10
4.2.1 Prerogative e risorse dell'OdV	10
4.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza	10

4.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	10
4.5 Protezione delle segnalazioni	12
4.5.1 Segnalazioni anonime	13
4.6 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza	13
SEZIONE V. SISTEMA DISCIPLINARE	14

PARTE GENERALE

SEZIONE I: QUADRO NORMATIVO

1.1 La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal D.lgs. 231/2001

Il [Decreto](#) legislativo 8 giugno 2001, n. 231, attuando in parte la legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti). Prima dell'introduzione di tale disciplina legislativa, gli enti collettivi non erano soggetti, secondo la legge italiana, a responsabilità di tipo penale-amministrativo e solo le persone fisiche (amministratori, dirigenti, *etc.*) potevano essere perseguite per l'eventuale commissione di reati nell'interesse della compagine societaria.

Tale assetto normativo è stato profondamente innovato dal [decreto](#) legislativo 231/2001, che ha segnato l'adeguamento, da parte della legislazione italiana, ad una serie di convenzioni internazionali alle quali l'Italia ha già da tempo aderito: in particolare, si tratta della Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, della Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione, nonché della Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Con l'emanazione del [D.lgs. 231/2001](#), il legislatore italiano ha ottemperato agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e comunitari, i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio che colpisca la criminalità d'impresa in modo più diretto ed efficace.

Il [D.lgs. 231/2001](#) si inserisce, dunque, in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi, quantomeno europei – istituisce la responsabilità della *societas*, considerata “*quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente*” (così la relazione al Progetto preliminare di riforma del codice penale, elaborato dalla Commissione presieduta dal prof. Carlo Federico Grosso).

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

Si tratta di una responsabilità “amministrativa” *sui generis*, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato ed il suo accertamento segue le garanzie proprie del processo penale.

(Omissis)

1.2 I reati presupposti alla responsabilità ex D.lgs. n. 231/2001

Prima di entrare nel dettaglio delle attività svolte da [BMC](#), al fine di valutare quali di esse esponcano l'ente alla possibile commissione dei reati previsti dal [D.lgs. 231/2001](#), è opportuno completare l'inquadramento generale dei confini di tale fonte normativa.

(Omissis)

1.3 Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione

Agli artt. 6 e 7 del [D.lgs. 231/2001](#), il legislatore prevede come strumento per l'esenzione dalla responsabilità amministrativa, l'adozione di un effettivo ed efficace [Modello](#) di organizzazione e di gestione il quale sia idoneo a prevenire la commissione dei reati della stessa specie di quelli che si sono in concreto verificati.

(Omissis)

1.4 Linee Guida di Confindustria

Le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex [decreto legislativo n. 231/2001](#) forniscono alle associazioni e alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un [Modello](#) organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel [Decreto](#), consentendo all'ente l'esonero dalla responsabilità e dalle relative sanzioni (pecuniarie e interdittive).

Nella predisposizione del presente [Modello](#), [BMC](#) si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria, sulla scorta di quanto previsto dall'art. 6 comma n. 3 del [Decreto](#).

Tale scelta è stata dettata dall'esigenza di individuare le migliori procedure per prevenire la commissione dei [Reati](#).

Resta inteso che, proprio seguendo le indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, il [Modello](#) tiene conto delle peculiarità della realtà produttiva e della struttura organizzativa di [BMC](#).

SEZIONE II: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 La scelta di [BMC](#) di dotarsi del [Modello](#) previsto dal [D.lgs. n. 231/2001](#)

La scelta di [BMC](#) di dotarsi di un modello di organizzazione e gestione ex [D.lgs. 231/01](#) si inserisce nella più ampia politica dell'impresa tesa ad indirizzare i [Destinatari del Modello](#) ad una gestione trasparente, corretta e ispirata al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica negli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Nello specifico, scopo principale del [Modello](#) è l'individuazione di un sistema strutturato ed organico di procedure e regole di comportamento e di attività di controllo al fine di prevenire - per quanto possibile - la commissione delle diverse tipologie di illecito previste

dal [Decreto](#).

2.1.1 Presentazione della Società

[BMC](#) è una società operativa specializzata nella realizzazione di prodotti di gioielleria e alta gioielleria. La Società opera in regime di produzione per conto terzi, collaborando con primari brand del lusso di livello internazionale.

[BMC](#) opera, quindi, allo scopo di mantenere la posizione di *leader* nel settore della lavorazione di materie preziose, e ciò nel massimo rispetto degli standard internazionali che regolamentano la gioielleria etica e responsabile, sia sotto il profilo operativo, che sotto quello dell'approvvigionamento delle materie prime.

2.2 Finalità del [Modello](#)

Come già si è accennato, il presente documento ha la funzione di circoscrivere e coordinare il sistema - strutturale ed organico - delle procedure e delle attività di controllo (preventive, contestuali e *post factum*) finalizzato, a sua volta, al contenimento del rischio di commissione di [Reati](#) all'interno dell'ente. Ciò mediante l'individuazione delle attività che presentano i rischi maggiori e la conseguente identificazione dei necessari presidi di controllo.

I principi contenuti nel presente [Modello](#) devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza, in capo al potenziale [autore del reato](#), della presenza di un rischio di commissione illeciti caratterizzante gravante sulla propria area di attività. Dall'altro lato, il Modello ha anche la funzione di portare ad evidenza come la commissione di illeciti sia fortemente condannata e contraria, in ogni caso, agli interessi di [BMC](#), anche qualora la Società stessa potrebbe trarne un vantaggio di tipo economico. Ancora, grazie allo sviluppo di un monitoraggio costante sulle attività a rischio, il Modello intende consentire a [BMC](#) di identificare con efficacia eventuali deficit organizzativi o comportamenti contrari alla legge e, di conseguenza, reagire tempestivamente per prevenire ed impedire la consumazione di un [Reato](#).

Tra le prime finalità del [Modello](#) vi è quella di sviluppare la consapevolezza negli [Organi Sociali](#), [Dipendenti](#), [Consulenti](#), [Partner](#) e tutti gli altri [stakeholders](#) che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle attività più rischiose, di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del [Codice Etico](#) e alle altre norme e procedure aziendali (oltre alla legge, ovviamente) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per la Società.

Pertanto, è bene evidenziare che [BMC](#) intende ogni comportamento illecito dei [Destinatari](#) censurabile e biasimevole, e non tollera in alcuna maniera che al proprio interno vengano poste in essere condotte avverse alla legge, al [Codice Etico](#) ed al presente [Modello](#) organizzativo. La Società si riserva la facoltà di sanzionare eventuali trasgressioni di tali principi operativi, in coerenza con le disposizioni indicate nel Sistema Disciplinare contenuto nella Sezione V.

Il monitoraggio circa il rispetto delle summenzionate regole è affidata ai [soggetti apicali](#) ed

ai sistemi di controllo interni, tutti sottoposti alla costante vigilanza dell'[OdV](#), anche mediante l'applicazione, in caso di accertate violazioni, di sanzioni disciplinari o contrattuali.

2.3 Elementi fondamentali del [Modello](#)

Il [Modello](#) si compone di un **indice**, di un elenco degli **allegati**, delle **definizioni**, di una **Parte Generale** e di una **Parte Speciale**.

(Omissis)

2.4 [Destinatari del Modello](#) organizzativo

Il [Modello](#) è indirizzato - *in primis* - a tutto il personale di [BMC](#) che si trovi a svolgere le attività identificate a rischio. Le disposizioni contenute nel [Modello](#) devono, dunque, essere rispettate dal personale dirigenziale, che opera in nome e per conto della Società, e dai lavoratori subordinati; soggetti tutti opportunamente formati e informati circa i contenuti del [Modello](#) medesimo, secondo le modalità appositamente previste dallo stesso (*infra* Sezione III - Paragrafo 3.1).

Al fine di garantire un'efficace ed effettiva prevenzione dei [Reati](#), il presente [Modello](#) è destinato anche ai collaboratori esterni, intesi sia come persone fisiche ([consulenti](#), professionisti, *etc.*) sia come società che, mediante contratto, prestino la propria collaborazione a [BMC](#) per la realizzazione delle proprie attività. Il rispetto del [Modello](#) è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che obblighi il contraente diverso dalla società ad attenersi ai principi del [Modello](#) nell'attività che riguarda l'impresa.

Rispetto ai [Fornitori continuativi](#) ed ai [Partner](#) di [BMC](#), si prevede che la Società - prima di vincolarsi contrattualmente ai terzi - svolga un'adeguata procedura di *due diligence*. Segnatamente, tale attività di controllo dovrà essere volta a verificare la reputazione del soggetto con cui si intende contrattare e dei suoi principali esponenti (soci e amministratori), la situazione finanziaria, la competenza tecnica per rendere il servizio oggetto del contratto, i maggiori clienti con cui opera e gli eventuali rapporti con le autorità pubbliche. Le afferenti procedure sono meglio descritte nella Parte Speciale del presente [Modello](#).

SEZIONE III. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE

3.1 Azioni poste in essere da [BMC](#) per la diffusione del proprio [Modello](#)

Le modalità di comunicazione del [Modello](#) devono essere tali da garantirne la piena pubblicità, al fine di assicurare che i [Destinatari](#) siano a conoscenza delle procedure che devono essere seguite per un adempimento corretto delle proprie mansioni.

(Omissis)

3.1.1 Informativa al [Personale Interno](#)

In ossequio a quanto disposto dalla Linee Guida di Confindustria, l'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

(Omissis)

3.2. Il primo strumento di efficace adozione del Modello da parte della società: la formazione

L'attività di formazione organizzata dalla Società è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, del Modello e del Codice Etico adottati dalla società.

(Omissis)

3.2.1 Attività minime previste per la formazione

(Omissis)

SEZIONE IV. ORGANISMO DI VIGILANZA. STATUTO

4.1. Struttura e composizione dell'[Organismo di Vigilanza](#)

Il [D.lgs. 231/2001](#), all'art. 6 comma 1 [D.Lgs. 231/2001](#), prevede l'obbligatoria istituzione di un [Organismo di Vigilanza \(OdV\)](#) interno all'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del [Modello](#)), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del [Modello](#) medesimo.

Il [D.lgs. 231/2001](#), in virtù delle modifiche normative apportate dall'art. 1, comma 82, della legge finanziaria del 2005, stabilisce che l'[OdV](#) può essere sia monosoggettivo che plurisoggettivo.

[BMC](#) ha optato, nel pieno rispetto della disciplina normativa, per un [OdV](#) collegiale, composto da un membro esterno e da due membri interni.

Il componente esterno dell'[Organismo](#), infatti, è stato identificato in una figura esperta in punto di diritto e nella responsabilità da reato degli enti, e, unitamente ai componenti interni, garantisce un costante monitoraggio della corretta applicazione del [Modello](#), soddisfacendo al contempo i requisiti di indipendenza, autonomia e professionalità nello svolgimento del compito affidato all'[Organismo](#).

Tale soluzione è stata ritenuta dalla Società come la più adatta, alla luce delle caratteristiche della propria struttura organizzativa, a garantire l'effettività dei controlli cui l'[OdV](#) è istituzionalmente preposto.

BMC ha inoltre deciso che la nomina dell'[OdV](#), nonché l'eventuale revoca, siano di

competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione. L'Organo Amministrativo procede a tali operazioni nel pieno rispetto delle indicazioni di legge, anche sulla base di quanto sancito nelle Linee Guida di Confindustria e, comunque, garantendo sempre che l'[OdV](#) nel suo complesso sia connotato dai seguenti requisiti:

a) Autonomia e indipendenza

(Omissis)

b) Professionalità

(Omissis)

c) Continuità d'azione

(Omissis)

d) Onorabilità

(Omissis)

4.1.1 Nomina e durata in carica dell'[Organismo di Vigilanza](#)

Contemperando le esigenze aziendali con la necessaria stabilità e continuità d'azione del predetto [Organismo](#), i membri rivestono il loro ruolo per anni tre a decorrere dalla data dell'effettiva nomina.

I membri possono essere rinominati alla scadenza.

Alla scadenza del mandato l'[OdV](#) rimane in carica sino alla effettiva nomina dei membri del nuovo organismo.

In tale periodo il compenso, stabilito dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina, non potrà subire variazione alcuna, se non quelle determinate dall'opportunità di adeguamento agli indici legali.

L'eventuale revoca dei membri dell'[OdV](#), da disporsi esclusivamente per ragioni connesse a gravi inadempimenti in ordine al mandato conferito, dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione e previamente comunicata al Collegio sindacale.

La revoca dei poteri propri dell'[OdV](#) e l'attribuzione dei medesimi poteri ad altri soggetti, potrà avvenire solo per giusta causa, per tale dovendosi intendere anche una ristrutturazione organizzativa significativa di [BMC](#), mediante apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e con l'approvazione del Collegio sindacale.

L'[OdV](#) è nominato dal Consiglio d'Amministrazione di [BMC](#).

Il sopravvenire di cause di incompatibilità/ineleggibilità determinerà l'immediata

decadenza del membro dell'[OdV](#) interessato.

Se nel corso dell'incarico vengono a mancare uno o più componenti dell'[OdV](#), il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione degli stessi.

Il suddetto Organismo potrà comunque operare, in via temporanea, anche se di esso sia rimasto in carica un solo componente.

L'[OdV](#) provvede direttamente a dotarsi di una modalità operativa che regolamenti il suo funzionamento, in conformità alla legge ed alle disposizioni del [Codice Etico](#) e del presente [Modello](#).

4.1.2 Compiti assegnati ai Responsabili di funzione

(Omissis)

4.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'[Organismo di Vigilanza](#)

I principali compiti dell'[OdV](#) sono previsti dal [D.lgs. 231/2001](#) all'art. 6, comma 1, lett. b) come segue:

- vigilare su funzionamento e osservanza del [Modello](#);
- curarne l'aggiornamento sottoponendone la necessità all'organo gestorio.

(Omissis)

4.2.1 Prerogative e risorse dell'[OdV](#)

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'[OdV](#) e delle specifiche capacità professionali da esse richieste, nello svolgimento dei suoi compiti, l'[OdV](#) della Società sarà supportato da uno staff operativo (anche impiegato a tempo parziale) di cui determinerà i criteri di funzionamento ed organizzazione, e disporrà in via autonoma di adeguate risorse finanziarie (*budget operativo*).

(Omissis)

4.3 Reporting dell'[Organismo di Vigilanza](#)

Come sopra già precisato, al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'[OdV](#) riporta direttamente al [Consiglio di Amministrazione](#) della [Società](#).

(Omissis)

4.4 Flussi informativi nei confronti dell'[Organismo di Vigilanza](#)

Tutti i [Destinatari del Modello](#) sono tenuti a collaborare per una piena ed efficace attuazione

del [Modello](#) segnalando, immediatamente, ogni eventuale notizia di reato ed ogni violazione del [Modello](#) o delle procedure stabilite per la sua attuazione. L'OdV è altresì il soggetto incaricato di gestire le segnalazioni provenienti dai canali interni, allestiti ai sensi della Direttiva UE 2019/1937 in materia di protezione del segnalante.

Le segnalazioni cartacee possono pervenire in forma cartacea, tramite busta chiusa, e verranno raccolte dal personale addetto al ritiro delle missive, il quale dovrà, a sua volta, consegnarle (sempre in busta chiusa) all'OdV, preavvertendolo a mezzo e-mail dell'arrivo della comunicazione.

L'OdV è l'unico organismo autorizzato alla ricezione, alla lettura ed all'analisi delle segnalazioni in questione. La Società applica una Procedura di gestione della segnalazione che regola i principi e le modalità secondo cui l'Organismo di Vigilanza è chiamato a processare le segnalazioni ricevute.

Tale procedura garantisce la tutela dell'identità del *Whistleblower* e della riservatezza dell'informazione.

L'organizzazione predispone anche un metodo alternativo alla segnalazione cartacea. In particolare le segnalazioni possono avvenire tramite posta elettronica presso la seguente casella odv@bmcgioielli.com, il cui accesso è riservato solo ed unicamente all'OdV.

In adempimento a quanto previsto dalla Legge n. 179/2017 e, da ultimo, dalla Direttiva UE 2019/1937 in tema di *Whistleblowing* l'indirizzo di posta elettronica dedicata all'Organismo sarà destinataria di ogni segnalazione e il componente dell'OdV si impegna a non diffondere il nominativo del segnalante. Inoltre, l'OdV è obbligato a fornire un riscontro all'autore della segnalazione, secondo le modalità stabilite all'interno della Procedura.

Nondimeno, sempre in adempimento a quanto prevede la nuova disciplina in tema di *Whistleblowing* al personale dipendente della società viene rilasciata una *password* che serve per accedere ad una pagina di segnalazione attraverso un link il cui indirizzo viene reso noto.

Tramite le credenziali fornite ciascun dipendente può accedere ad un *form* di segnalazione e successivamente potrà essere indicato il *plant* di riferimento e interessato dalla segnalazione; ciò in considerazione del fatto che BMC ha più stabilimenti e diverse filiali operative.

Una volta effettuato l'accesso sarà quindi possibile presentare la segnalazione seguendo le indicazioni del *form*.

La segnalazione verrà in automatico inoltrata alla casella *e-mail* dedicata all'OdV.

A ciascuna segnalazione verrà attribuito un numero progressivo, al fine di garantire un costante monitoraggio dell'esito del processo di segnalazione tramite il canale interno, nonché di consentire una costante interlocuzione tra autore della segnalazione ed OdV.

L'attribuzione di un numero identificativo della segnalazione permetterà successivamente di rendere nota l'identità del segnalante, su base volontaria di quest'ultimo.

L'[Organismo di Vigilanza](#) deve essere immediatamente informato, attraverso posta cartacea o attraverso la casella di posta elettronica sopra indicata, a cura del [Responsabile della funzione](#) interessata in caso nelle seguenti occasioni:

- violazioni riscontrate che comportino l'applicazione delle sanzioni di cui alla

Sezione V (*cf. infra* par. 5.8);

- procedimenti disciplinari interni avviati per le violazioni del [Modello](#);
- provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- applicazione di eventuali sanzioni per le violazioni del [Modello](#) o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
- eventuale contenzioso giudiziario relativo alle sanzioni disciplinari per violazioni del [Modello](#);
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di [soggetti apicali](#), dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al [D.lgs. 231/2001](#), fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- ogni potenziale rischio di commissione di un reato rilevante *ex* [D.lgs. 231/2001](#).

L'[OdV](#) deve essere inoltre immediatamente informato di:

- ogni modifica sostanziale apportata al documento di valutazione di rischi *ex* D. Lgs. 81/08 e s.m.i. avvenuta successivamente all'adozione del [Modello](#);
- ogni incidente accaduto che comporta un infortunio o malattia superiore ai 40 giorni;
- ogni accadimento che possa comportare inquinamento e/o una violazione del D.lgs. 152/2006 e s.m.i.

Tutte le segnalazioni sono conservate, a cura dell'[OdV](#), in un apposito archivio, secondo modalità definite dall'[OdV](#) e tali da assicurare la riservatezza circa l'identità di chi ha effettuato la segnalazione.

In conformità a quanto disposto dal [Decreto](#) (art. 6, comma 2, lett. d), tutti gli Organi sociali sono tenuti a comunicare all'[OdV](#) ogni informazione utile allo svolgimento dell'attività di controllo e alla verifica sull'osservanza del [Modello](#), il suo funzionamento e la sua corretta attuazione. I medesimi obblighi informativi sono previsti in capo ai [Responsabili di Funzione](#) (*v. supra* par. 4.1.2).

Ogni comunicazione avviene tramite posta cartacea riservata o tramite la casella di posta elettronica dedicata all'[Organismo di Vigilanza](#). È prevista anche la facoltà, in capo al segnalante, di usufruire del canale interno di segnalazione per via orale, nelle seguenti modalità: interlocuzione diretta e colloquio con almeno un componente dell'Organismo di Vigilanza; invio di un memo vocale registrato, tramite la piattaforma telematica adibita alla segnalazione.

4.5 Protezione delle segnalazioni

La gestione piramidale dei flussi informativi costituisce a propria volta un [processo sensibile](#), in grado di frustrare l'adempimento degli obblighi di vigilanza conferiti all'[OdV](#).

Pertanto è prevista la seguente procedura, a mezzo della quale ogni dipendente, può trasmettere ogni utile segnalazione circa presunte violazioni del [Modello](#) organizzativo, anche qualora le stesse non integrino gli estremi di un reato, nonché fornire suggerimenti

per l'implementazione del [Modello](#). Alla luce degli aggiornamenti in materia di protezione del segnalante, conseguenti al recepimento della Direttiva UE 2019/1937, la Società ha altresì adottato una specifica procedura, che disciplina le modalità di gestione della segnalazione. Tale procedura integra le disposizioni di cui al presente paragrafo.

Il sistema di protezione delle segnalazioni di violazione delle disposizioni di legge, del [Codice Etico](#) e del [Modello](#) è considerato strumento fondamentale per l'applicazione efficace del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Con il presente Modello si costituisce l'obbligo sia per i componenti del CdA che per ogni dipendente o collaboratore della società di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite che in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengano si siano verificate.

Pertanto un dipendente che segnala una violazione del [Modello](#) organizzativo, anche se non costituente [Reato](#), non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno.

La Società garantisce, in capo all'autore della segnalazione, il riconoscimento di tutte le misure di **tutela e protezione disciplinate dalla Direttiva UE 2019/1937**, come recepita a livello interno tramite il **Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24**. La Società tiene ad evidenziare che, sotto il profilo temporale, l'ambito di operatività di tali tutele non è circoscritto alla durata del rapporto di lavoro, si estende invero anche al periodo successivo allo scioglimento del rapporto di lavoro (e quindi all'*ex* dipendente), ai periodi di prova (inclusi stage/tirocini), alla fase di ricerca e selezione del personale (colloquio conoscitivo, nei vari stadi di evoluzione) quanto il rapporto di lavoro non sia ancora stato instaurato. Nondimeno, le misure di tutela sono estese ai c.d. facilitatori della segnalazione, ossia a coloro che abbiano coadiuvato l'autore nell'iter di segnalazione, come anche alle persone operanti nel medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, ai colleghi di lavoro del segnalante aventi con il medesimo un rapporto abituale, agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali detta persona lavori.

Il dipendente, tuttavia, deve essere consapevole che non saranno prese in considerazione segnalazioni o accuse, riconosciute come false o pretestuose. In tali casi il segnalante non avrà diritto alle tutele offerte dalla legge; nondimeno, la Società avvierà il necessario procedimento disciplinare nei confronti di chiunque abbia inoltrato intenzionalmente segnalazioni riportanti accuse false o manifestamente infondate.

(Omissis)

4.5.1 Segnalazioni anonime

(Omissis)

4.6 Regolamento dell'[Organismo di Vigilanza](#)

L'[OdV](#) si dota di un apposito regolamento che ne disciplina le regole di funzionamento. In particolare, il documento disciplina l'attività ed il funzionamento dell'[OdV](#), ivi incluse tutte le attività relative alle modalità di esercizio delle sue attribuzioni (e.g. pianificazione, esecuzione, rapporto e verifiche non programmate, programmazione ed esecuzione delle

riunioni).

Lo stesso regolamento disciplina la validità delle deliberazioni, le modalità di gestione delle risorse finanziarie a disposizione e le procedure necessarie per le modifiche al regolamento stesso.

Il regolamento viene approvato all'unanimità dei membri.

SEZIONE V. SISTEMA DISCIPLINARE

(Omissis)