
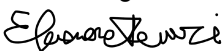



	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	MOG-GEN	Rev. 0
		Pag. 1 di 23	

SOMMARIO

RIFERIMENTI.....	3
DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI.....	3
1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	4
1.1 INTRODUZIONE	4
1.2 NATURA DELLA RESPONSABILITÀ	4
1.3 AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE ...	5
1.4 FATTISPECIE DI REATO	5
1.5 APPARATO SANZIONATORIO.....	7
1.6 DELITTI TENTATI	8
1.7 VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE	8
1.8 REATI COMMESSI ALL'ESTERO	8
1.9 MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	9
1.10 CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DEGLI ENTI.....	10
1.11 SINDACATO DI IDONEITÀ	10
2 DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE: ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO GOVERNATIVO GENERALE DI ERSISTEMI S.P.A.	11
2.1 ERSISTEMI S.P.A.	11
2.2 GOVERNANCE DI ERSISTEMI	12
3 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE	13
3.1 PREMessa	13
3.2 DESTINATARI.....	13
3.3 DEFINIZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO A NORMA DEL D. LGS. 231/2001.....	14
3.4 SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI	15
3.5 INTEGRAZIONE DEI SISTEMI DI CONTROLLO E GESTIONE DEI RISCHI	16
4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001	17
4.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA	17
4.2 PRINCIPI GENERALI IN TEMA DI ISTITUZIONE, NOMINA E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	18
5 SISTEMA DISCIPLINARE.....	19
5.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	19
6 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	22
7 CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO.....	23

Rev.	Emesso (Firma e Data)	Verificato (Firma e Data)	Approvato (Firma e Data)
0	HR-Antonio Canuti 28 Mag 2026 	QA-Eleonora Tenori 28 Mag 2026 	DIR-Michele Caselli 28 Mag 2026 

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	MOG-GEN	Rev. 0
		Pag. 2 di 23	

ALLEGATI

Documento	Descrizione
MOG-ALL-01	Codice Etico
MOG-ALL-02	Catalogo Reati
MOG-ALL-03	Autodichiarazione fornitori
MOG-ALL-04	Risk Assessment
MOG-ALL-05	Metodologia Risk Assessment
MOG-ALL-06	Flussi informativi
MOG-ALL-6.1	Quadro riassuntivo flussi OdV_ SSL e AMBIENTE
MOG-ALL-07	Statuto OdV
MOG-ALL-08	Procedura Whistleblowing
MOG-ALL-09	Dichiarazione di consegna del Modello ai Dipendenti e FAQ
MOG-ALL-10	Codice di Condotta fornitori

PARTI SPECIALI

Documento	Descrizione
MOG-A	Reati PA
MOG-B	Reati Informatici
MOG-C	Industria e Commercio
MOG-D	Diritti d'Autore
MOG-E	Reati Societari
MOG-F	Riciclaggio
MOG-G	Tributari
MOG-H	Personalità individuale
MOG-I	Impiego cittadini soggiorno irregolare
MOG-L	SSL
MOG-M	Ambiente

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	MOG-GEN	Rev. 0
		Pag. 3 di 23	

STORIA DELLE REVISIONI

Rev.	Data	Motivo della revisione
0	28/05/2026	Prima Stesura

Riferimenti

Documento	Descrizione
D.Lgs. n. 231	Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica
D.Lgs. n. 196/2003	Codice in materia di protezione dei dati personali
GDPR	General data Protection Regulation (REGOLAMENTO EUROPEO 2016/679)

Definizioni e Abbreviazioni

Termine	Descrizione
COO	Chief Operating Officer
DIR	Area Direzione Generale
HR	Human Resources
HRM	HR Manager
STAKEHOLDER	Insieme di soci, clienti, dipendenti, collaboratori, fornitori, partner di affari e consulenti.
R-RSSP	Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	MOG-GEN	Rev. 0
		Pag. 4 di 23	

1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 Introduzione

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D. Lgs. 231/2001”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300¹ è stata dettata la disciplina della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”.

In particolare, tale disciplina – di origine comunitaria - si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica; detti enti possono essere ritenuti “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001).

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.

Il D. Lgs. 231/2001 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta e autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell’art. 5 del decreto.

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l’altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, **modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi**; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.


1.2 Natura della responsabilità

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la «nascita di un *tertium genus* che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia».

Il D. Lgs. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell’art. 27 della nostra Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”.

In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del D. Lgs. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l’autonomia della responsabilità dell’ente rispetto all’accertamento della responsabilità della persona fisica autrice

¹ Il D. Lgs. 231/2001 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	MOG-GEN	Rev. 0
		Pag. 5 di 23	

della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Come sopra anticipato, secondo il D. Lgs. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- o da "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (i sopra definiti soggetti "in posizione apicale" o "**apicali**"; art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. 231/2001);
- o da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. **soggetti sottoposti all'altrui direzione**; art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 231/2001).

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D. Lgs. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.4 Fattispecie di reato

In base al D. Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

Le fattispecie possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie²:

- A. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- B. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
- C. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- D. Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- E. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- F. Reati societari, incluso il reato di corruzione tra privati e di istigazione alla corruzione tra privati (art. 25-ter);
- G. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- H. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- I. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- J. Abusi di mercato (art. 25-sexies);

² Per economia di spazi, si rinvia alle precedenti versioni del Modello per i riferimenti normativi e descrittivi del susseguirsi di interventi del legislatore che hanno portato all'attuale assetto del Catalogo Reati 231.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	MOG-GEN	Rev. 0
		Pag. 6 di 23	

- K. Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- L. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- M. Delitti in materia di mezzi di pagamento diversi dai contanti (art. 25 -octies.1);
- N. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- O. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies);
- P. Reati ambientali (art. 25-undecies);
- Q. Delitti in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e reati in materia di immigrazione clandestina (art. 25-duodecies);
- R. Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- S. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- T. Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- U. Reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006);
- V. Contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- W. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- X. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-octiesdecies).

Ciascuna categoria raggruppa fattispecie di reato peculiarmente indicate nel D. Lgs. n. 231/2001; le categorie sopra elencate sono destinate ad aumentare ancora, anche in adeguamento a obblighi di natura internazionale e comunitaria.

Le categorie di reato e la relativa gestione del rischio associato sono declinate nei seguenti documenti:

- **Allegato 2 (Catalogo dei Reati):** l'Allegato 2 contiene la descrizione aggiornata delle predette fattispecie di reato, caratterizzate da eterogeneità di condotte, con conseguente parziale applicazione delle stesse a seconda dell'attività svolta da ciascuna società.
- **Allegato 4 (Risk Assessment):** l'Allegato 4 contiene l'elencazione delle fattispecie di reato contenute nel Catalogo che rappresentano un'effettiva rilevanza, in relazione alle attività poste in essere da ERSistemi S.P.A.; l'elencazione è accompagnata da esemplificazioni direttamente riferite a dette attività.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	MOG-GEN	Rev. 0
		Pag. 7 di 23	

1.5 Apparato sanzionatorio

Sono previste dagli artt. 9 - 23 del D. Lgs. 231/2001 a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D. Lgs. 231/2001, "*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*") che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
 - confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
 - pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di euro 258,22 a un massimo di euro 1549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste (si tratta in particolare di: reati contro la pubblica amministrazione, taluni reati contro la fede pubblica quali la falsità in monete, delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, delitti contro la personalità individuale, reati in materia di sicurezza e salute sul lavoro, reati transnazionali e reati in materia di criminalità informatica) e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D. Lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	MOG-GEN	Rev. 0
		Pag. 8 di 23	

gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D. Lgs. 231/2001.

1.6 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D. Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D. Lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.7 Vicende modificative dell'ente

Il D. Lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dell'ente quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

In caso di trasformazione, resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione.

In caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

1.8 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D. Lgs. 231/2001 - commessi all'estero in presenza dei seguenti presupposti:

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	MOG-GEN	Rev. 0
		Pag. 9 di 23	

231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;

- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.9 Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto fondamentale del D. Lgs. 231/2001 è l'**attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società**. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D. Lgs. 231/2001):

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi. Si assiste qui a un'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa, che dovrà, in tale ipotesi, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Ulteriori requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi sono:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il D. Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	MOG-GEN	Rev. 0
		Pag. 10 di 23	

- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.10 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

L'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001 prevede *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

ERSistemi S.p.A. ha adottato e aggiornato il proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo sulla base delle Linee Guida di Confindustria, approvate dal Ministero della Giustizia, emesse da tale Associazione nel mese di Luglio 2021.

1.11 Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società; e
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. “prognosi postuma”.

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato. In altre parole, va giudicato “idoneo a prevenire i reati” il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	MOG-GEN	Rev. 0
		Pag. 11 di 23	

2 DESCRIZIONE DELLA REALTA' AZIENDALE: ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO GOVERNATIVO GENERALE DI ERSISTEMI S.P.A.

2.1 ERSISTEMI S.P.A.

ERSISTEMI S.P.A. (di seguito, per brevità, anche ERSISTEMI o la Società) risulta costituita in data 20 maggio 1997 con atto registrato il 10 agosto 2006.

ERSISTEMI ha sede a Torrile (PR), Frazione San Polo, Strada Provinciale Asolana n. 6 e risulta iscritta al Registro delle imprese di Parma (Numero REA: PR 215947 – Codice Fiscale-e numero iscrizione al Registro Imprese: 01135750196 - Partita Iva: 01792750356).

Nell'ambito del proprio **oggetto sociale** (art. 5 dello Statuto), le attività poste in essere dalla Società sono le seguenti:

- ✓ la produzione, l'installazione, la modifica e l'aggiornamento di programmi per elaboratori elettronici e sistemi informativi in genere;
- ✓ la progettazione, realizzazione e commercializzazione di sistemi per automazione industriale e di sistemi elettronici in generale;
- ✓ la commercializzazione di programmi per elaboratori, sia di produzione propria che di terzi;
- ✓ la commercializzazione di elaboratori, sistemi elettronici e materiale di supporto per centri elettronici;
- ✓ assumere e concedere agenzie, commissioni, rappresentanze, con o senza deposito, e mandati, acquistare, utilizzare e trasferire brevetti, know-how e altre opere dell'ingegno umano, compiere ricerche di mercato ed elaborazioni di dati per conto proprio e per conto di terzi, concedere e ottenere licenze di sfruttamento commerciale nonché compiere tutte le operazioni commerciali (anche di import-export).

L'attività è svolta a favore di committenti privati.

ERSISTEMI è una società di integrazione specializzata nella progettazione e realizzazione di sistemi d'automazione e controllo. I Prodotti /Servizi offerti sono: (i) Sistemi di Automazione di processi industriali, (ii) Soluzioni informatiche per gestione ed elaborazione dati, (iii) Assistenza post-vendita, (iv) Servizi di consulenza informatica. Il mercato cui si rivolge l'attività di ERSISTEMI è, in generale, quello industriale con particolare focus verso il mondo farmaceutico.

La sede principale si trova a San Polo in Torrile (PR); la Società opera anche in altre tre sedi: una a San Polo di Torrile (via Quasimodo 1/3), una a Pistoia (Via Bure Vecchia Nord n. 115) e una a Frosinone (Via Ponte la Fontana n. 41).

ERSISTEMI, nell'ottica di fornire agli stakeholders il massimo grado di affidabilità, ha investito e continua a investire nella certificazione dei propri sistemi di gestione; la Società è in possesso delle seguenti attestazioni e qualifiche:

- UNI EN ISO 9001:2015;
- UNI EN ISO 27001:2022;
- Rating di Sostenibilità Ecovadis;
- Certificazioni rilasciate da Partner commerciali (Rockwell, Ifix, Aveva, Siemens, Copadata, Factory).

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	MOG-GEN	Rev. 0
		Pag. 12 di 23	

Pilastro fondamentale dell'etica e della visione di ERSISTEMI s.r.l. è rappresentato dalla **visione di lungo periodo**: la storia della Società e il suo accreditamento sul mercato quale impresa solida e responsabile rappresentano un punto di partenza per garantire una sempre maggiore crescita imprenditoriale e organizzativa. ERSISTEMI si impegna a essere per i clienti un partner affidabile con cui condividere idee, progetti e costruire il futuro. Il personale aziendale lavora mantenendosi costantemente aggiornato sulle ultime tecnologie in ambito di design, implementazione e startup di sistemi di automazione per processi industriali e le combina con miglioramento continuo ed efficienza. Verso l'esterno l'azienda ha come obiettivo l'instaurazione ed il mantenimento di rapporti continuativi con i clienti basati sulla reciproca fiducia e sulla fornitura di servizi eccellenti sia da un punto di vista tecnico che qualitativo, mentre internamente concentra i suoi sforzi per sviluppare i talenti, sostenere la continua crescita professionale e personale in un ambiente collaborativo altamente specializzato.

2.2 Governance di ERSISTEMI

La Società è gestita da un **Consiglio di Amministrazione composto da quattro membri**: Michele Caselli, che riveste il ruolo di Presidente, Paolo Baratti, che riveste il ruolo di Vice-Presidente, Paolo Iori e Giuseppe Miglioli.

Il CdA ha attribuito ampie deleghe di funzioni al Presidente Michele Caselli che, pertanto, cumula anche la carica di Amministratore Delegato.

La Rappresentanza Legale è in capo al Presidente e al Vice, in caso di impedimento o assenza del Presidente.

Il Responsabile Tecnico preposto agli impianti ai sensi del D.M. n. 37 del 22 gennaio 2008 è il Sig. Paolo Biondini.

La Società è dotata di Collegio Sindacale.

ERSISTEMI è caratterizzata da un'accentuata articolazione delle attività e da complessità organizzativa, rappresentata nell'Organigramma aziendale, con l'indicazione delle funzioni attribuite a ciascuna posizione; detto Organigramma viene aggiornato in occasione di ogni sua variazione significativa.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	MOG-GEN	Rev. 0
		Pag. 13 di 23	

3 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

3.1 Premessa

L'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo a norma del D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche "Modello") e la sua efficace e costante attuazione, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale da cui scaturiscono benefici per tutti i portatori di interessi: dai soci, dipendenti, creditori e a tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti della Società.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando gli standard di comportamento adottati dalla Società, aumentano la fiducia e la reputazione di cui ERSISTEMI S.p.A gode nei confronti dei soggetti terzi e, soprattutto, assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati a operare in favore della Società in conformità ai suddetti principi etici.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e interdittive) anche a carico della Società;
- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico;
- mettere a disposizione chiare, semplici ed efficaci regole che permettano a tutti di svolgere le proprie funzioni e/o incarichi di lavoro, comportandosi e operando nel pieno rispetto delle leggi in materia;
- consentire alla Società, grazie a un sistema di presidi di controllo e a una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- previsione di un Organismo di Vigilanza, a contatto con il Presidente del Consiglio di Amministrazione e con detto consesso, con compiti di monitoraggio e verifica sull'efficace funzionamento del Modello nonché sulla sua osservanza;
- l'attenzione costante al continuo miglioramento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo mediante l'analisi non solo di quanto previsto dalle procedure, ma anche dai comportamenti e dalle prassi aziendali, intervenendo tempestivamente con azioni correttive e/o preventive ove necessario.

3.2 Destinatari

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per:

- 1) le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società,

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	MOG-GEN	Rev. 0
		Pag. 14 di 23	

- 2) i dipendenti della Società con contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato,
- 3) ogni collaboratore, consulente, lavoratore autonomo che presti la propria attività, anche in stage, formazione, tirocinio all'interno della Società,
- 4) coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Società, intrattengono rapporti contrattuali per il raggiungimento degli obiettivi sociali, quali a esempio: partner, clienti, fornitori, subappaltatori (di seguito, i **Destinatari**).

3.3 Definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a norma del D. Lgs. 231/2001

La metodologia scelta per eseguire il progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata definita al fine di garantire qualità e autorevolezza dei risultati. La metodologia applicata ha tenuto in debita considerazione il principio per cui il modello deve essere calibrato sulle specifiche caratteristiche dell'ente (dimensioni, tipo di attività, evoluzione diacronica).

L'attività di definizione del Modello di ERSISTEMI ha tenuto presente quanto sopra esposto e si è estrinsecata nei seguenti elementi:

- ❖ analisi critica tesa a rinvenire le fattispecie di reato effettivamente rilevanti per la Società (**Allegato 4**), con la finalità di restringere il campo alle ipotesi essenziali al fine di perseguire, attraverso la semplificazione e la funzionalità, la massima fruibilità del Modello da parte dei Destinatari;
- ❖ mappatura delle attività cosiddette "sensibili", con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati (**Allegato 4**) e dei processi strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati ricompresi nel D. Lgs. n. 231/2001;
- ❖ previsione di specifici presidi di controllo (come esplicitati nelle **Parti Speciali del Modello**) a supporto dei processi strumentali ritenuti esposti al rischio potenziale di commissione di reati;
- ❖ adozione di un Codice Etico (**Allegato 1**);
- ❖ istituzione di un Organismo di Vigilanza (**Sezione Quarta della Parte Generale** del presente Modello e **Allegato 7**), con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello con previsione di appositi flussi informativi verso detto organismo finalizzati a rendere continuativa l'attività di vigilanza (**Allegato 6**);
- ❖ adozione di un sistema sanzionatorio (come esplicitato nella **Sezione Quinta della Parte Generale** del presente Modello) volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello;
- ❖ attivazione di canali interni di segnalazione (c.d. Whistleblowing) ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 (**Allegato 8**);
- ❖ svolgimento di un'attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello (come meglio declinata nella **Sezione Sesta della presente Parte Generale**).

Nello specifico, l'attività di *risk assessment* è stata condotta secondo le modalità di seguito descritte:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	MOG-GEN	Rev. 0
		Pag. 15 di 23	

- attraverso **(i)** la disamina della documentazione aziendale rilevante (tra cui organigramma societario, statuto sociale, mansionari, deleghe di poteri, procedure e policies, certificazioni, etc.) e **(ii)** lo svolgimento di interviste strutturate con i Responsabili di Funzione, sono stati **individuati i Processi Aziendali che rappresentano Aree di Rischio** in relazione ai reati ricompresi nel Catalogo 231;
- individuazione, nell'ambito dei Processi, delle attività aziendali esposte al rischio di commissione delle fattispecie di reato ex D. Lgs. 231/2001 (c.d. **Attività Sensibili**) nel cui ambito potrebbero crearsi le condizioni e/o gli strumenti per la commissione dei reati;
- individuazione **(i)** dei **Reati Presupposto** astrattamente configurabili, **(ii)** della descrizione esemplificativa delle possibili modalità di commissione dei reati stessi, **(iii)** delle Funzioni aziendali coinvolte;
- valutazione del livello di rischio potenziale associabile a ciascuna attività/processo sensibile (**Rischio Inerente o Intrinseco**), basata sui seguenti macro-assi: **(i)** Probabilità (grado di possibilità che l'evento a rischio si realizzi), **(ii)** Impatto (conseguenze della realizzazione dell'evento a rischio);
- rilevazione e valutazione del grado di efficacia dei sistemi operativi e di controllo di cui al Società dispone (**Sistema di Controllo Interno**);
- individuazione e valutazione del **Rischio Residuo**;
- predisposizione di un documento riassuntivo (**Allegati 4 e 5**) di quanto sopra contenente il percorso di Risk Assessment sopra descritto;
- sulla base dei risultati ottenuti, predisposizione delle Parti Speciali del Modello.

3.4 Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi

Il sistema di controllo interno e gestione dei rischi della Società si sostanzia nell'insieme di strumenti e strutture organizzative volti a contribuire, attraverso un processo di identificazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, a una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente.

In particolare, il sistema di controllo interno di ERSISTEMI si basa sui seguenti elementi:

- il Codice Etico, declinazione dei valori guida per i comportamenti quotidiani;
- Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- Sistema organizzativo aggiornato, formalizzato e chiaro;
- nomina di un Organismo di Vigilanza;
- nomina del Collegio Sindacale;
- Servizio di Prevenzione e Protezione ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 (RSPP esterno);
- Sistema di Gestione Salute e Sicurezza del Lavoro;
- Possesso delle seguenti Certificazioni e Attestazioni:
 - UNI EN ISO 9001:2015;
 - UNI EN ISO 27001:2022;
 - Rating di Sostenibilità Ecovadis;
- Documento di Politica Ambientale;

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	MOG-GEN	Rev. 0
		Pag. 16 di 23	

- formalizzazione delle prassi operative aziendali in appositi documenti (**procedure e istruzioni di lavoro**) consegnate ai dipendenti;
- procedure riguardanti la qualifica, valutazione e controllo dei fornitori;
- attività di formazione reiterata e differenziata;
- informatizzazione dell'attività aziendale, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili che ai sistemi utilizzati a supporto delle attività operative connesse al business;
- sistema di segnalazione illeciti (c.d. Whistleblowing);
- sistema disciplinare.

A quanto sopra, al fine di gestire e monitorare i principali rischi e consentire una conduzione aziendale sana e corretta, si aggiungono i seguenti **Protocolli Generali di Controllo**:

- **Tracciabilità** ("ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua"): ogni operazione deve essere supportata da adeguata documentazione a garanzia della possibilità di effettuare in ogni momento controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa;
- **Documentazione dei controlli**: l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione, effettuati in coerenza con le responsabilità assegnate, deve essere sempre documentata (eventualmente attraverso la redazione di verbali);
- **Segregazione delle attività**: applicazione del principio di separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla; in particolare, deve sussistere separazione dei ruoli di (i) gestione di un processo e di controllo dello stesso, (ii) progettazione ed esercizio, (iii) acquisto di beni e risorse e relativa contabilizzazione;
- **Esistenza di procedure/norme/circolari**: devono esistere disposizioni aziendali e procedure formalizzate idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
- **Poteri autorizzativi e di firma**: i poteri autorizzativi e di firma devono: i) essere coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese; ii) essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'Azienda.

3.5 Integrazione dei Sistemi di Controllo e Gestione dei Rischi

Il Sistema di Controlli Interni e Gestione dei Rischi sopra illustrato ha reso necessario un processo di integrazione tra i vari attori dello stesso. Ciò ha reso possibile razionalizzare le attività (in termini di risorse, persone, ecc.), migliorare l'efficacia ed efficienza delle attività di compliance e facilitare la condivisione delle informazioni attraverso una visione integrata delle diverse esigenze di compliance, anche attraverso l'esecuzione di risk assessment congiunti. L'approccio integrato tende a contemplare procedure comuni che garantiscano efficienza e snellezza e che non generino sovrapposizione di ruoli (o mancanza di presidi), duplicazioni di verifiche e di azioni correttive.

L'attuazione del sistema integrato si basa su specifici e continui meccanismi di coordinamento e collaborazione tra i principali soggetti aziendali interessati tra i quali, a titolo esemplificativo, il Datore di Lavoro e le altre figure di garanzia SSL, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione,

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	MOG-GEN	Rev. 0
		Pag. 17 di 23	

il Responsabile del Sistema Qualità, il Collegio Sindacale, il Responsabile IT e l'Organismo di Vigilanza.

Il Modello di compliance integrata è uno strumento di governance funzionale al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'impresa per garantire un successo sostenibile. Si basa su un approccio imperniato sull'efficacia e l'efficienza del sistema di controllo interno valorizzando le sinergie per mitigare i rischi; i pilastri che rendono possibile tale risultato sono: (i) Top level commitment, (ii) Cultura del controllo e dell'etica di impresa e (iii) Coordinamento tra gli attori del sistema di controllo interno.

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

4.1 L'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti apicali o sottoposti alla loro vigilanza e direzione, se l'organo dirigente ha: (i) adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati; (ii) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/2001.

Le *best practice* in materia di compliance 231 e la giurisprudenza in materia individuano quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare, i requisiti di **autonomia e indipendenza** sono riscontrabili laddove l'iniziativa di controllo risulti svincolata da ogni interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente della Società; in tal senso, è indispensabile l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza "*come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile*" con la previsione di un "*riporto*" dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale operativo ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.

È, inoltre, indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

Il connotato della **professionalità** deve essere riferito al "*bagaglio di strumenti e tecniche*" necessarie per svolgere efficacemente l'attività di Organismo di Vigilanza. In tal senso, la Società ha deciso di valorizzare tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva", ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e gestione e di tipo giuridico, con particolare riguardo alle tematiche lavoristiche e penali.

Inoltre, l'organismo deve possedere, in tutti i suoi componenti, requisiti di **onorabilità** e di **assenza di conflitti di interesse**.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	MOG-GEN	Rev. 0
		Pag. 18 di 23	

Con particolare riguardo ai profili di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'Organismo di Vigilanza dovrà avvalersi di tutte le risorse che la Società ha attivato per la gestione dei relativi aspetti (SPP - Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC - Medico Competente).

La **continuità di azione**, che garantisce una efficace e costante attuazione del modello organizzativo, è garantita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza.

4.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza

In assenza di specifiche indicazioni nel corpo del D. Lgs. 231/2001, ERSISTEMI opta per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, sia in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto. La composizione dell'Organismo di Vigilanza è individuata nel verbale di nomina dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica tre anni ed è rieleggibile.

In via generale, è necessario che i membri dell'Organismo di Vigilanza possiedano, oltre a competenze professionali adeguate, requisiti soggettivi che garantiscano l'autonomia, l'indipendenza e l'onorabilità richiesta dal compito (vedasi art. 5 dello Statuto dell'Organismo di Vigilanza – **Allegato 7**).

La revoca da membro dell'Organismo di Vigilanza può avvenire nei casi previsti nell'Art. 6 dello Statuto dell'Organismo di Vigilanza (**Allegato 7**).

Le funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza sono indicati nell'art. 9 dello Statuto dell'Organismo di Vigilanza (**Allegato 7**).

Al fine di poter esercitare l'attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'Organismo di Vigilanza deve essere destinatario di flussi informativi accurati, completi, tempestivi e costanti; la tipologia e il contenuto dei flussi informativi, le funzioni aziendali destinarie dell'obbligo di informativa e la tempistica di adempimento sono disciplinati nell'**Allegato 6 – Procedura Flussi Informativi**.

Sempre in linea generale, deve essere consentita e facilitata a tutti i Destinatari del Modello la comunicazione diretta con l'Organismo di Vigilanza. In tal senso, il canale da approntare (e comunicare in modo chiaro ai Destinatari) è la casella di posta elettronica dedicata odv@ersistemi.it.

Con specifico riferimento all'applicazione del D. Lgs. n. 24/2023 (c.d. **Whistleblowing**), la relativa disciplina è contenuta nell'**Allegato 8**.

Per quanto concerne il **dovere di informazione dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari**, la relativa disciplina è contenuta nell'art. 16 dello Statuto dell'Organismo di Vigilanza (**Allegato 7**).

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	MOG-GEN	Rev. 0
		Pag. 19 di 23	

5 SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione del sistema disciplinare

Il D. Lgs. 231/2001 indica, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate a ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dall'eventuale svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

Il sistema disciplinare della Società, adottato in conformità alle vigenti previsioni di legge e della contrattazione nazionale e territoriale di settore, è integrato sulla base della previsione esposta nel seguito.

Costituisce illecito disciplinare:

- ✓ la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, così come prescritta per i processi sensibili;
- ✓ la mancata attività di documentazione, conservazione e controllo degli atti e delle attività previste dai Protocolli di controllo con la finalità di impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse attività;
- ✓ l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'Organismo di Vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo, quali la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello;
- ✓ l'omissione o la violazione, anche isolata, di qualsiasi protocollo o prescrizione previsto dal Modello, inclusi quelli finalizzati a garantire la sicurezza e la salute sul posto di lavoro.

Inoltre, ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D. Lgs. n. 24/2023, il presente sistema disciplinare si applica, altresì, a coloro che si accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1 del citato art. 21 e, in particolare:

- ritorsioni rilevanti, ostacolo o tentativo di ostacolo alle segnalazioni, violazione dell'obbligo di riservatezza;
- mancata istituzione dei canali di segnalazione, mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o adozione di procedure non conformi, nonché mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità della persona segnalante per i reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	MOG-GEN	Rev. 0
		Pag. 20 di 23	

con la denuncia all'autorità giudiziaria, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Tali illeciti, si intendono quali violazioni del presente Modello, in quanto posti in essere in violazione della Procedura Whistleblowing, costituente Allegato 8 alla Parte Generale del Modello stesso.

La sanzione disciplinare, graduata in ragione della gravità della violazione, è applicata al dipendente o al dirigente, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, nel rispetto della vigente normativa di legge e di contratto.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata; saranno quindi applicate in relazione

- all'intenzionalità del comportamento (in caso di dolo) o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento (in caso di colpa);
- alla rilevanza degli obblighi violati;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- al livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle conseguenze reali o potenziali in capo alla Società;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare;
- alla effettiva commissione di un reato doloso o colposo come conseguenza della violazione di un protocollo.

Ai fini dell'eventuale aggravamento (o attenuazione) della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- circostanze aggravanti (o attenuanti), con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento all'eventuale ravvedimento operoso;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso sarà applicata la sanzione prevista per la violazione più grave;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidiva del suo autore.

L'applicazione delle sanzioni indicate nei punti seguenti non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

Con riferimento ai provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei **lavoratori dipendenti**, essi rientrano tra quelli previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili e sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al vigente CCNL applicato in azienda, e precisamente, in ordine di gravità crescente e in applicazione dei criteri di cui al punto precedente:

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	MOG-GEN	Rev. 0
		Pag. 21 di 23	

- richiamo verbale
- ammonizione scritta
- multa non superiore a 3 ore di retribuzione calcolata sul minimo tabellare
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di 3 giorni
- licenziamento con preavviso
- licenziamento senza preavviso.

In caso di violazione, da parte di **dirigenti** (qualora esistenti), delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti.

Nei contratti individuali stipulati con i dirigenti, o in apposita lettera integrativa sottoscritta per accettazione, è espressamente indicato che gli inadempimenti alle prescrizioni del Modello di particolare gravità possono comportare la risoluzione anticipata del rapporto.

Costituisce illecito disciplinare di un dirigente dell'Impresa, oltre a quanto previsto per i dipendenti:

- La mancata formazione e/o il mancato aggiornamento e/o l'omessa comunicazione al personale operante alle proprie dipendenze nelle aree a rischio reato delle procedure e delle prescrizioni del Modello.
- L'omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato.
- L'omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello.
- Il mancato rispetto delle procedure interne per l'assunzione e attuazione delle decisioni di gestione.
- L'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure attribuite.

Qualora sia accertata una delle violazioni sopra menzionate sono applicabili le sanzioni previste dal CCNL di riferimento, a partire dal richiamo verbale fino alla interruzione del rapporto di lavoro. Al Dirigente potranno anche essere revocati gli incarichi, le procure o le deleghe eventualmente conferitegli.

I contratti di collaborazione stipulati con lavoratori parasubordinati, consulenti, agenti, rappresentanti e assimilati devono contenere il richiamo esplicito dell'esistenza del modello di organizzazione e gestione della Società e una clausola di risoluzione del rapporto come conseguenza di eventuali inadempimenti alle prescrizioni dello stesso.

Le violazioni rilevanti delle pertinenti prescrizioni del Modello commesse da persone che rivestono, o che di fatto esercitano, **funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione** o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, sono segnalate dall'Organismo di Vigilanza all'organo dirigente per le determinazioni del caso e, per conoscenza, al Collegio Sindacale.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	MOG-GEN	Rev. 0
		Pag. 22 di 23	

6 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

ERSISTEMI, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo di ERSISTEMI è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano per il conseguimento degli obiettivi di ERSISTEMI in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione sarà diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità, autorevolezza, capillarità; deve essere, inoltre, periodicamente ripetuta al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dal vertice societario che identifica la migliore modalità di fruizione di tali servizi (a esempio: corsi di formazione, programmi di informazione, diffusione di materiale informativo).

L'attività di comunicazione e formazione è sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza, cui è assegnato il compito, tra gli altri, di «promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello» e di «promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del decreto e sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali».

Ogni dipendente è tenuto a: **(i)** acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello; **(ii)** conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; **(iii)** contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso; **(iv)** partecipare ai corsi di formazione, differenziati in considerazione delle diverse Attività Sensibili.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società intende promuovere e agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

Ogni dipendente deve ricevere una sintesi dei principi fondamentali del Modello accompagnata da una comunicazione che espliciti il fatto che il rispetto dei principi ivi contenuti è condizione per il corretto svolgimento del rapporto di lavoro.

La copia sottoscritta dal dipendente di tale comunicazione dovrà essere tenuta a disposizione dell'Organismo di Vigilanza.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza si riserva di promuovere ogni attività di formazione che riterrà idonea ai fini della corretta informazione e sensibilizzazione in azienda ai temi e ai principi del Modello.

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata altresì a soggetti terzi che intrattengano con ERSISTEMI rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza.

	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	MOG-GEN	Rev. 0
		Pag. 23 di 23	

7 CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

Il Consiglio di amministrazione delibera – con le maggioranze previste dall’art. 14 lettera C dello Statuto, in merito all’adozione e all’aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- ✓ violazioni delle prescrizioni del Modello;
- ✓ modificazioni dell’assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d’impresa;
- ✓ modifiche normative;
- ✓ risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all’Organismo di Vigilanza.

L’Organismo di Vigilanza conserva precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti l’organizzazione e il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza dell Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- ✓ intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- ✓ identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all’avvio di nuove attività d’impresa;
- ✓ commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- ✓ riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull’efficacia del medesimo.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale.