REYS S.p.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi del

Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001

[APPROVATO CON DELIBERA CONSILIARE DEL 04.11.2019 E

AGGIORNATO CON DELIBERA CONSILIARE DEL 23.04.2021]

INDICE

PARTE GENERALE 3

1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI: CENNI NORMATIVI 4

1.1 IL REGIME GIURIDICO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA: IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231 E LA SUA EVOLUZIONE 5
1.2 LA FATTISPECIE PREVISTA DALLA LEGGE E LE SANZIONI COMMINATE 9
1.3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: LA SUA ADOZIONE 15
1.4 LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA 16
1.5 EVOLUZIONE GIURISPRUDENZIALE 18

2 L'ADOZIONE DEL MODELLO 20

2.1 REYS S.P.A. ..... **ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**
2.2 OBIETTIVI DEL MODELLO E SUOI PUNTI CARDINE 23
2.3 I DESTINATARI DEL MODELLO 24

3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA 28

3.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO 29
3.2 FUNZIONI E POTERI 29
3.3 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA AGLI ORGANI SOCIETARI 33
3.4 FLUSSI INFORMATIVI: PRESCRIZIONI GENERALI E PRESCRIZIONI SPECIFICHE OBBLIGATORIE 35
3.5 WHISTLEBLOWING 37
3.6 RACCOLTA, CONSERVAZIONE E ARCHIVIAZIONE DELLE INFORMAZIONI 41

4 IL SISTEMA DISCIPLINARE 42

4.1 PRINCIPI GENERALI 43
4.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI 43
4.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI 45
4.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI 46
4.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERNI 47

PARTE GENERALE

1 La Responsabilità da Reato degli Enti: cenni normativi

1.1 Il regime giuridico della responsabilità da reato degli Enti: il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e la sua evoluzione

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, per brevità, il "Decreto"), ha introdotto nell'ordinamento italiano una peculiare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente a carattere afflittivo-penale, a carico di società, associazioni ed enti in genere per particolari reati commessi nel loro interesse o vantaggio da una persona fisica che ricopra al loro interno una posizione apicale o subordinata.

I presupposti applicativi della normativa possono essere, in estrema sintesi, indicati come segue:

a) l'inclusione dell'ente nel novero di quelli rispetto ai quali il Decreto trova applicazione;
b) l'avvenuta commissione di un reato ricompreso tra quelli elencati dallo stesso Decreto, nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
c) l'essere l'autore del reato un soggetto investito di funzioni apicali o subordinate all'interno dell'ente;
d) la mancata adozione o attuazione da parte dell'ente di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi;
e) il mancato affidamento di autonomi poteri di iniziativa e controllo ad un apposito organismo dell'ente (o l'insufficiente vigilanza da parte di quest'ultimo) e l'elusione non fraudolenta da parte del soggetto apicale del modello di prevenzione adottato dall'ente stesso.

In caso di reato commesso da parte di un soggetto subordinato, la ricorrenza di ciascuna delle circostanze summenzionate è oggetto di uno specifico onere

probatorio, il cui assolvimento grava sul Pubblico Ministero; viceversa, nel caso di reato commesso da un soggetto apicale, la ricorrenza di ciascuna delle condizioni di cui ai punti d) ed e) è oggetto di una presunzione semplice *(iuris tantum)*, fatta salva la facoltà dell'ente di fornire la prova contraria (c.d. inversione dell'onere della prova).

Dal concorso di tutte queste condizioni consegue l'assoggettabilità dell'ente a sanzioni di svariata natura, accomunate dal carattere particolarmente afflittivo, tra le quali spiccano per importanza quelle pecuniarie e quelle interdittive, variamente strutturate (fino alla chiusura coattiva dell'attività).

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni rispecchia nei suoi tratti fondamentali il processo penale vigente, del quale, non a caso, il primo costituisce appendice eventuale; del pari, a dispetto del *nomen iuris* adottato, l'intero contesto sostanziale in cui il Decreto si inserisce è dichiaratamente ispirato a un apparato concettuale di matrice penalistica.

L'ambito applicativo delle nuove disposizioni, originariamente limitato agli artt. 24, 25 e 26 della Legge, è stato successivamente esteso, sia mediante modifica dello stesso Decreto, sia mediante rinvii al Decreto stesso.

Per effetto di tali progressivi ampliamenti, i reati attualmente compresi nell'elenco dei reati presupposto sono i seguenti:

- i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 come successivamente modificati dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190, dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69, dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161, dalla Legge 9 gennaio 2019, n. 3 e, da ultimo, dal D.Lgs. n. 75/2020);

- i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* introdotto dal D.l. 25 settembre 2001, n. 350, successivamente modificato dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99, e da ultimo dal D.Lgs. 21 giugno 2016, n. 125);
- i reati societari (art. 25-*ter* introdotto dal D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, successivamente integrato con il reato di "corruzione tra privati" dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 e, da ultimo, modificato dalla Legge 27 maggio 2015 n. 69, e dal D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38);
- i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* introdotto dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7);
- le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater*-1 introdotto dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7);
- i delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* introdotto dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228, successivamente modificato dalla Legge 29 ottobre 2016, n. 199);
- i reati e gli illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-*sexies* introdotto dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62) e altre fattispecie in materia di abuso di mercato (Art. 187-*quinquies* TUF, modificato dal D.lgs. 107/2018);
- i reati "transnazionali" (introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* introdotto dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, e successivamente sostituito dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81);

- i reati di ricettazione, riciclaggio, e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché il reato di autoriciclaggio (art. 25-*octies* introdotto dal D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, successivamente integrato con il reato di "autoriciclaggio" dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186);
- i delitti informatici e il trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* introdotto dalla Legge 18 marzo 2008, n. 48, e successivamente modificato dalla D.Lgs. 15 gennaio 2016, n. 7 e dal D.L. n. 105/2019);
- i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis*-1 introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99);
- i delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* introdotto dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94 e, da ultimo, modificato dalla Legge 27 maggio 2015 n. 69);
- i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99);
- il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* introdotto dalla Legge 3 agosto 2009, n. 116 e successivamente modificato dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121);
- i reati ambientali (art. 25-*undecies* introdotto dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, successivamente ampliato dalla Legge 22 maggio 2015 n. 68, e da ultimo modificato dal D.Lgs. 1° marzo 2018, n. 21);
- il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* introdotto dal D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109, e modificato da ultimo dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161);

- i reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*, introdotto dalla Legge 20 novembre 2017, n. 167, e da ultimo modificato dal D.Lgs. 1° marzo 2018, n. 21);
- i reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*, introdotto dalla Legge 3 maggio 2019, n. 39);
- i reati tributari (Art. 25-*quinquiesdecies*, D.Lgs. 231/2001, aggiunto dalla L. 157/2019 e dal D.Lgs. 75/2020);
- il reato di contrabbando (Art. 25-*sexiesdecies*, D.Lgs. 231/2001, aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020).

Ulteriori fattispecie di reato potranno in futuro essere inserite dal legislatore nella disciplina dettata dal D.Lgs. 231/2001.

1.2 La fattispecie prevista dalla legge e le sanzioni comminate

Gli elementi positivi della fattispecie

La fattispecie, cui il Decreto ricollega l'insorgere della peculiare forma di responsabilità da esso contemplata, postula la contemporanea presenza di tutta una serie di elementi positivi (il cui concorso è cioè necessario) e la contestuale assenza di determinati elementi negativi (la cui eventuale sussistenza costituisce, viceversa, un'esimente).

Per quanto riguarda gli elementi positivi va innanzitutto precisato che il Decreto si applica ad ogni società o associazione, anche priva di personalità giuridica, nonché a qualunque altro ente dotato di personalità giuridica (qui di seguito, per brevità, l'"Ente"), fatta eccezione per lo Stato e gli enti svolgenti funzioni costituzionali, gli enti pubblici territoriali e gli altri enti pubblici non economici.

Ciò posto, la responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'Ente scatta qualora sia stato commesso un reato che:

a) risulti compreso tra quelli indicati dal Decreto o da leggi tramite rinvii (qui di seguito, per brevità, il "Reato");

b) sia stato realizzato anche o esclusivamente nell'interesse o a vantaggio dell'Ente; non si applica infatti il Decreto se il Reato è stato commesso nell'interesse esclusivo del reo o di terzi;

c) sia stato realizzato da una persona fisica:

- in posizione apicale (ossia che esercita funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso: qui di seguito, per brevità, "Soggetto Apicale"); ovvero
- sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale (qui di seguito, per brevità, "Soggetto Subordinato").

Gli elementi negativi della fattispecie

Pur quando siano stati integrati tutti gli elementi positivi di cui sopra, la responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'Ente non scatta se il Reato è stato commesso:

I) da un Soggetto Apicale, se l'Ente prova che:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (qui di seguito, per brevità, il "Modello");

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (qui di seguito, per brevità, l'"Organismo di Vigilanza" o "OdV");

c) le persone hanno commesso il Reato eludendo fraudolentemente il Modello;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

II) da un Soggetto Subordinato, se il Pubblico Ministero non prova che la commissione del Reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello.

Le sanzioni previste dal Decreto a carico dell'Ente sono:

a) la sanzione pecuniaria;

b) le sanzioni interdittive;

c) la pubblicazione della sentenza di condanna;

d) la confisca.

Le sanzioni predette sono applicate al termine di un complesso procedimento.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, benché mai congiuntamente tra loro, su richiesta al Giudice da parte del Pubblico Ministero, quando ricorrano entrambe le seguenti condizioni:

a) sussistono gravi indizi in ordine alla responsabilità dell'Ente a norma del Decreto;

b) vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Nel disporre le misure cautelari, il Giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto, nonché della necessaria proporzione tra l'entità del fatto e della sanzione che si ritiene possa essere applicata all'Ente in via definitiva.

La sanzione pecuniaria

La sanzione pecuniaria trova regolamentazione negli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applica in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Tale sanzione viene applicata per "quote", in numero non inferiore a 100 e non superiore a mille, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37. Il Giudice determina il numero di quote sulla base degli indici individuati dal comma 1 dell'art. 11, mentre l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto.

Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive consistono:

a) nella interdizione dall'esercizio dell'attività;

b) nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

c) nel divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

d) nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi;

e) nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano, anche congiuntamente tra loro, esclusivamente in relazione ai Reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal Reato un profitto di rilevante entità e il Reato è stato commesso da un Soggetto Apicale ovvero da un Soggetto Subordinato quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Quand'anche sussistano una o entrambe le precedenti condizioni, le sanzioni interdittive tuttavia non si applicano se ricorre anche solo una delle seguenti circostanze:

- l'autore del Reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; oppure
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità; oppure
- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono tutte le seguenti condizioni (qui di seguito, Condizioni ostative all'applicazione di una sanzione interdittiva):
    - l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;

- l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il Reato mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello;
- l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna consiste nella pubblicazione di quest'ultima una sola volta, per estratto o per intero, a cura della cancelleria del Giudice, a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dallo stesso Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La confisca

La confisca consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del Reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato.

1.3 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: la sua adozione

L'art. 6, comma 1, del Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora l'Ente dimostri:

a) di aver adottato e efficacemente attuato attraverso l'organo dirigente, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) di aver affidato a un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;

c) che le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;

d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

1.3.1 Modello quale "esimente" nel caso di reato

Il Decreto prevede inoltre che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano rispondere alle seguenti esigenze (art. 6, comma 2, D.Lgs. 231/2001):

1) individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;

2) predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;

3) prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;

4) prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;

5) configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Decreto dispone che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (ad esempio, Linee Guida) redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare (entro 30 giorni), osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati (art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/2001).

È infine previsto che il compito di vigilanza possa essere svolto:

- negli Enti di piccole dimensioni, direttamente dall'organo dirigente;
- nelle società di capitali, dal Collegio Sindacale, dal Consiglio di Sorveglianza o dal Comitato per il Controllo della Gestione (art. 6, commi 4 e 4-*bis*, D.Lgs. 231/2001).

1.4 Le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria

Le varie associazioni di categoria, in applicazione del Decreto, hanno elaborato apposite Linee Guida per la costruzione del Modello. In particolare Confindustria ha approvato il testo definitivo delle proprie "*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001*", che possono essere schematizzate secondo le seguenti fasi fondamentali:

- "identificazione dei rischi: ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs. n. 231/2001";

- "progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente): ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, i rischi identificati".

È opportuno evidenziare che la difformità rispetto a punti specifici delle diverse Linee Guida non inficia di per sé la validità del Modello. Il singolo Modello infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta dell'ente cui si riferisce, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

Le componenti maggiormente rilevanti del sistema di controllo che si desumono anche dalle Linee Guida di categoria sono:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali e informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo di gestione;
- sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori;
- Organismo di Vigilanza;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere uniformate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;

- applicazione del principio di separazione delle funzioni (ad esempio, nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
  - autonomia e indipendenza;
  - professionalità;
  - continuità d'azione;
  - obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza.

1.5 Evoluzione giurisprudenziale

Ai fini della redazione del presente Modello, sono stati tenuti in considerazione anche gli orientamenti giurisprudenziali che si sono formati in materia.

In particolare, sebbene in un primo momento le pronunce riguardanti la responsabilità amministrativa degli enti *ex* D.Lgs. n. 231/2001 non siano entrate nel merito dell'adeguatezza dei sistemi di controllo, successivamente si è andata formando una giurisprudenza la quale si è occupata di verificare l'effettiva adeguatezza, le tempistiche di adozione e l'idoneità del Modello, rispetto alle esigenze ed alle caratteristiche degli enti adottanti (Trib. Milano, Sez. IV Pen., 4 febbraio 2013, n. 13976; Cass. Pen. Sez. V, 30 gennaio 2014, n. 4677).

Nella varietà delle decisioni emergono alcuni riferimenti costanti al fine di verificare l'idoneità del Modello adottato, quali il riferimento alle condotte criminose per cui si

procede, alla struttura organizzativa, alle dimensioni, al tipo di attività ed alla storia anche giudiziaria della società coinvolta nel procedimento.

Più in particolare, i Giudici hanno valutato:

- l'autonomia ed indipendenza in concreto dell'Organismo di Vigilanza;
- l'analiticità e completezza nell'individuazione delle aree a rischio;
- la previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate.

2 L'adozione del Modello

2.1 REYS S.p.A

REYS S.p.A. è una Società italiana che da oltre 40 anni opera nel settore dei fluidi di processo per svariate applicazioni industriali. La Società offre infatti una vasta gamma di prodotti, che si estende dai fluidi da taglio e deformazione al trattamento delle superfici, fino a ricomprendere il settore del *cleaning* e i prodotti di trattamento delle acque termiche e di processo, nonché prodotti speciali, fluidi per la manutenzione e chimica ausiliaria.

La Società dispone, altresì, di un laboratorio di Ricerca e Sviluppo, dedicato ai processi industriali. In questo modo, REYS è in grado di soddisfare anche le più specifiche esigenze produttive della clientela, instaurando con questa una relazione di *partnership* tesa ad affrontare le sfide che l'innovazione pone continuamente al mondo imprenditoriale.

Competenze così estese ne fanno un fornitore unico, in grado di analizzare e fornire soluzioni chimiche per l'intero processo industriale, nell'ottica di un servizio di "*Total fluid management*".

Lo spirito della Società si fonda quindi sulla capacità di affiancare, al valore delle relazioni industriali, la cultura della qualità del prodotto formulato. REYS S.p.A. ha infatti ottenuto la certificazione per il Sistema di Gestione della Qualità in conformità allo *standard* ISO 9001:2015, relativo ai processi di approvvigionamento, produzione, vendita e post-vendita.

2.1.1 L'adozione del Modello

Nel contesto del più ampio impegno di REYS S.p.A. per costruire un ambiente di lavoro corretto e conforme alla legge, la Società ha ritenuto opportuno dotarsi del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, plasmato sulla propria identità aziendale ed aggiornato alla normativa vigente, alla giurisprudenza e alle *best practice* aziendali in materia di D.Lgs. 231/2001.

L'adozione del Modello è avvenuta inizialmente con delibera del Consiglio di Amministrazione del 4 novembre 2019 e successivamente è stato aggiornato con delibera del 23 aprile 2021.

In attuazione a quanto previsto dal Decreto, la Società ha affidato ad un Organismo di Vigilanza (OdV) l'incarico di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Tutte le attività sensibili devono pertanto essere svolte in conformità alle leggi vigenti, alle procedure, alle regole e alle *policy* aziendali ed in generale a tutte le regole contenute nel presente Modello o dallo stesso richiamate.

Dal momento che il D.Lgs. 231/2001 demanda all'organo dirigente l'adozione e l'attuazione del Modello organizzativo, le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del presente Modello sono di competenza del Consiglio di Amministrazione, sentito l'OdV.

2.2 Obiettivi del Modello e suoi punti cardine

Il presente Modello rappresenta l'assemblaggio di un sistema strutturato ed organico di linee di comportamento, procedure, flussi informativi e attività di controllo, finalizzato a prevenire e scoraggiare i diversi Reati Presupposto contemplati dal D.Lgs. 231/2001.

Punti cardine del Modello sono la trasparenza, la formalizzazione e la separazione dei ruoli per quanto riguarda l'attribuzione di responsabilità e attività operative.

L'approdo al presente documento giunge dopo un'attenta analisi dello stato aziendale, nella quale si sono esaminate le procedure ed i sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e di controllo sui processi coinvolti nelle attività sensibili.

È stato quindi effettuato un dettagliato *risk assessment* volto a cogliere i possibili rischi-reato connessi allo svolgimento delle attività aziendali, nelle loro ipotetiche modalità di commissione, attraverso lo studio dell'articolazione organizzativa e imprenditoriale della Società, delle sue attuali procedure e meccanismi di funzionamento, nonché attraverso l'intervista diretta a numerosi esponenti aziendali. Ciò ha permesso di individuare e colmare i *gap* esistenti, attraverso un confronto con le funzioni coinvolte che ha consentito di identificare le migliori e più efficienti modalità di controllo e prevenzione dei rischi.

La Società, inoltre, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, ha cura di monitorare costantemente l'aderenza del Modello alla realtà aziendale ed a quella normativa, e di modificarne prontamente l'azione qualora queste varino o qualora la sua giornaliera vita operativa ne riveli eventuali inefficienze. Proposte di modifica possono infatti

essere presentate dall'Organismo di Vigilanza, anche sulla base delle segnalazioni ricevute dai responsabili delle diverse aree aziendali.

L'Organismo di Vigilanza riceve inoltre segnalazioni di condotte illecite o di violazioni del Modello attraverso appositi canali di *whistleblowing*.

2.2.1 Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale

Il Modello è suddiviso nelle seguenti parti:

- **Parte Generale**, che contiene i punti cardine del Modello e tratta del funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio, facendo peraltro rinvio al Codice Etico;
- **Parte Speciale**, il cui contenuto è costituito dalle attività sensibili in relazione alle diverse tipologie di reato previste dal Decreto e ritenute – all'esito dell'attività di *Risk Assessment* condotta sui principali processi aziendali – maggiormente rilevanti anche alla luce del *business* della Società.

2.3 I Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo in REYS S.p.A., ai dipendenti, ai collaboratori nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima o sono comunque legati alla Società.

REYS S.p.A. comunica il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i Collaboratori.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

REYS S.p.A. condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

2.3.1 La diffusione del Modello e l'attività formativa

La Società, completata l'adozione formale del Modello, ha organizzato un'importante attività volta a diffonderne i contenuti presso tutta la popolazione aziendale, grazie ad appositi programmi di formazione e sensibilizzazione alle sue regole di comportamento nonché alle procedure istituite.

REYS S.p.A. promuove infatti la conoscenza del Modello, del Codice Etico e di tutte le procedure che il Modello integrano e realizzano. Tutti i suoi esponenti e dipendenti sono tenuti a conoscere tale sistema normativo, ad osservarlo e a contribuire alla sua attuazione.

Con le sue iniziative di diffusione e formazione REYS S.p.A. ribadisce come il rispetto del Modello sia imprescindibile per ogni componente aziendale, senza distinzioni di sorta.

Ogni dipendente, ogni apicale, così come ogni soggetto che agisca per conto di REYS S.p.A. dovrà far proprio il suo sistema normativo ed etico.

Con la diffusione del Modello la Società intende ribadire che comportamenti illeciti o comunque contrari ai propri principi etici non sono tollerati, neppure se apparentemente per essa proficui, ed anzi sono oggetto dell'apposito sistema disciplinare.

REYS S.p.A. ritiene infine che il suo monitoraggio costante sulle attività sensibili potrà consentirle di prevenire la commissione di illeciti ed anche, se del caso, di contrastarla intervenendo tempestivamente.

Più nello specifico, la Società promuove la conoscenza del Modello e la rapida diffusione dei suoi aggiornamenti. Le iniziative di comunicazione e formazione comprendono:

- l'inserimento del Modello nel *server* aziendale, a tutti accessibile;
- la distribuzione del Modello ai nuovi assunti al momento dell'inserimento in azienda;
- l'effettuazione periodica di corsi di formazione e di aggiornamento.

La partecipazione alle iniziative di formazione è obbligatoria ed è monitorata e pianificata, anche per i nuovi assunti, dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

La Società inoltre promuove la conoscenza e il rispetto del proprio Modello anche presso i Collaboratori Esterni e gli interlocutori commerciali, attraverso, ad esempio, le informazioni rese disponibili sul proprio sito internet.

La Società inserisce nei contratti con i propri Collaboratori Esterni apposite clausole volte a invitare a prendere visione e rispettare il proprio sistema di valori e normativo,

ed altresì a prevedere – nei casi di inosservanza – la possibile risoluzione del rapporto negoziale.

Infine, attraverso la pubblicazione sul sito internet della Società dell'estratto del Modello, REYS S.p.A. ha inteso comunicare in maniera immediata a tutto il pubblico il proprio impegno a rispettare le finalità sottese al D.Lgs. 231/2001 e ha inoltre reso prontamente accessibile il documento ai partner commerciali, attuali o potenziali.

3 L'Organismo di Vigilanza

3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza interno

Nel caso in cui si verifichino fatti integranti i reati previsti, il Decreto (art. 6, lett. b) pone come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa che sia stato affidato a un organismo dell'Ente (dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, l'organismo cui affidare tale compito è individuato dal Consiglio di Amministrazione tra soggetti cui sono riconosciuti i requisiti di autonomia, onorabilità, indipendenza, professionalità e continuità di azione richiesti per tale funzione. In capo ai suddetti componenti non dovranno sussistere cause di incompatibilità o conflitti di interesse dovuti a rilevanti rapporti di natura patrimoniale o familiare con la Società, i suoi esponenti, gli altri soggetti in posizione apicale.

REYS S.p.A., con lo scopo di massimizzare l'efficienza operativa, l'indipendenza e la continuità d'azione nelle attività di vigilanza, in coerenza con le proprie dimensioni aziendali e il mancato ricorso al mercato dei capitali di rischio, ha scelto di costituire un Organismo di Vigilanza di composizione monocratica, come da delibera consiliare del 20 febbraio 2023.

3.2 Funzioni e poteri

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare sulla:

- effettività del Modello: ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno della Società corrispondano al Modello predisposto;

- efficacia del Modello: ossia verificare che il Modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto e dai successivi provvedimenti che ne modifichino il campo di applicazione;

- opportunità di aggiornamento del Modello al fine di adeguarlo ai mutamenti ambientali e legislativi nonché alle modifiche della struttura aziendale.

Su di un piano più operativo è affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato (o attività sensibili), al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal fine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate da parte del management e da parte degli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possano esporre la Società a rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono avvenire esclusivamente in forma scritta;
- effettuare periodicamente, anche utilizzando professionisti esterni, verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, in particolare assicurare che le procedure, i protocolli e i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale (cd. "controllo di linea"), da cui l'importanza di un processo formativo del personale;
- verificare l'adeguatezza ed efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili i cui

risultati vengano riassunti in un apposito rapporto il cui contenuto sarà esposto nel corso delle comunicazioni agli organi societari;

- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per uno scambio di informazioni per tenere aggiornate le aree a rischio reato/sensibili per:
  - tenere sotto controllo la loro evoluzione al fine di realizzare un costante monitoraggio;
  - verificare i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione di clausole *standard*, formazione del personale, cambiamenti normativi e organizzativi, etc.);
  - garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace siano intraprese tempestivamente;
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che allo stesso devono essere trasmesse. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dal management:
  - sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio conseguente alla commissione di uno dei Reati previsti dal Decreto;
  - sui rapporti con Consulenti e *Partner*;
- promuovere iniziative per la formazione e comunicazione sul Modello e predisporre la documentazione necessaria a tal fine;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;

- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione delle politiche aziendali per l'attuazione del Modello.

La struttura così identificata deve essere in grado di agire nel rispetto dell'esigenza di recepimento, verifica e attuazione del Modello richiesto dall'art. 6 del Decreto, ma anche, necessariamente, rispetto all'esigenza di costante monitoraggio dello stato di attuazione e della effettiva rispondenza dello stesso Modello alle esigenze di prevenzione che la legge richiede. Tale attività di costante verifica deve tendere in una duplice direzione:

- qualora emerga che lo stato di attuazione degli *standard* operativi richiesti sia carente, è compito dell'Organismo di Vigilanza adottare tutte le iniziative necessarie per correggere questa "patologica" condizione. Si tratterà, allora, a seconda dei casi e delle circostanze, di:
  - sollecitare i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto del Modello di comportamento;
  - indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi di attività;
  - segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili e agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni.
- qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di adeguamento, che pertanto risulti integralmente e correttamente attuato, ma si riveli non idoneo allo scopo di evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati previsti al Decreto, sarà proprio l'Organismo di Vigilanza in esame a doversi attivare per garantire aggiornamento, tempi e forme di tale adeguamento.

A tal fine, come anticipato, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso alle persone e a tutta la documentazione aziendale e la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili.

3.3 *Reporting* dell'Organismo di Vigilanza agli Organi Societari

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione di comunicare:

- all'inizio dell'attività e, successivamente, all'inizio di ciascun esercizio: il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnategli;

- periodicamente: lo stato di avanzamento del programma definito ed eventuali cambiamenti apportati al piano, motivandoli;

- immediatamente: eventuali problematiche significative scaturite dalle attività.

L'Organismo di Vigilanza ha altresì il dovere di relazionare, almeno annualmente, in merito all'attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere invitato a relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione in merito alle proprie attività.

L'Organismo di Vigilanza deve, inoltre, valutando le singole circostanze:

1) comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'Organismo di Vigilanza ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa

tempistica, per le attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche operative necessarie per realizzare l'implementazione;

2) segnalare eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Codice Etico e con le procedure e/o protocolli aziendali, al fine di:

   i) acquisire tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;

   ii) evitare il ripetersi dell'accadimento, dando indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività indicate al punto 2) dovranno essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione nel più breve tempo possibile, richiedendo anche il supporto delle altre strutture aziendali, che possono collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni volte a impedire il ripetersi di tali circostanze.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione qualora la violazione riguardi i Soggetti Apicali della Società.

Le copie dei relativi verbali saranno custodite dall'Organismo di Vigilanza e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

3.4 Flussi informativi: prescrizioni di carattere generale e specifico

Prescrizioni di carattere generale

Ai sensi dell'art. 6 co. 2, lett. d), il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo deve prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

Di conseguenza, il presente Modello prevede un articolato e costante sistema di flussi informativi verso l'OdV.

I flussi in questione sono tanto di tipo periodico (informative cicliche da parte delle principali funzioni aziendali), quanto ad evento o qualora occorra in ogni caso una informativa immediata.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte da ciascun Responsabile di Funzione eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei Reati contemplati dal Decreto o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello;
- ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza attraverso i canali a tal uopo predisposti;
- i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di REYS S.p.A., effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza;

- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto *infra* previsto in ordine al sistema disciplinare;

Prescrizioni specifiche obbligatorie

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative:

- ai procedimenti penali e disciplinari azionati in relazione a notizie di violazione del Modello;
- alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- alle ispezioni o iniziative di qualsivoglia autorità pubblica di vigilanza.

3.4.1 Reporting da parte di esponenti aziendali o di terzi

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione prescritta nella Parte Speciale del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione di Reati previsti dal Decreto in relazione alle attività aziendali o, comunque, a comportamenti non in linea con le linee di condotta adottate dalla Società;

- l'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza che le valuterà, unitamente agli eventuali provvedimenti conseguenti, a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a una indagine interna;
- le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Modello e dal Codice Etico, potranno avvenire in forma scritta e avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello;
- le violazioni (o presunte violazioni) del Modello devono essere segnalate attraverso uno dei canali appositamente predisposti.

3.5 Whistleblowing

L'OdV riceve in ogni caso segnalazioni dal personale di REYS S.p.A. e dai collaboratori esterni in merito alle eventuali criticità riscontrate e, in particolare, rispetto ad ogni violazione o sospetta violazione del Modello e ad ogni altra circostanza, inerente all'attività aziendale, che esponga la Società al rischio concreto della commissione o del tentativo di commissione, nell'interesse o vantaggio della Società stessa, di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Più in particolare, l'OdV è il destinatario delle segnalazioni dei soggetti in posizione apicale, di quelli sottoposti e dei collaboratori esterni effettuate attraverso i canali di *whistleblowing* istituiti da REYS S.p.A. La Società, infatti, sulla scorta del D.Lgs. n. 179 del 29 dicembre 2017 in materia di «*tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*» e della

conseguente integrazione dell'art. 6 D.Lgs. 231/2001, intende incoraggiare e tutelare coloro che in buona fede possano segnalare condotte illecite rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, nonché violazioni del presente Modello organizzativo.

REYS S.p.A. cura da sempre misure volte a favorire l'emersione di fattispecie penali e scostamenti dalle regole di comportamento. La pronta segnalazione di comportamenti illeciti può consentire, infatti, alla Società di intervenire tempestivamente ed evitare che l'eventuale irregolarità sia portata a conseguenze ulteriori, nonché di rinforzare, se del caso, i propri presidi di controllo interno.

Come previsto dall'art. 6, co. 2-*bis*, D.Lgs. 231/2001, i soggetti apicali e i soggetti sottoposti di REYS S.p.A. possono presentare, a tutela dell'integrità della Società stessa, segnalazioni circostanziate, vale a dire fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, circa:

- eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, dunque comportamenti commissivi od omissivi che integrino un reato presupposto o che appaiano prodromiche ai comportamenti ad essi ascrivibili, che siano a questo riguardo basate su un quadro che risulti, alla sensibilità del segnalante, inequivocabilmente specifico, compatto e coerente;
- violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione dell'Ente, e dunque scostamenti rispetto alle procedure in vigore o comportamenti comunque difformi dai principi etici che reggono l'attività di REYS S.p.A.;

di cui vengano a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni dovranno contenere, per quanto consentito dal caso di specie, una descrizione chiara di quanto riscontrato, comprensiva ad esempio dell'indicazione del

nominativo dell'autore della presunta violazione o di quant'altro contribuisca ad identificarlo, delle circostanze di luogo e di tempo rilevanti, degli eventuali ulteriori soggetti che possano riferire in merito, o dei documenti o altri elementi a supporto. Non possono essere oggetto di segnalazioni *whistleblowing* situazioni non attinenti agli aspetti sopra descritti.

Tali segnalazioni possono essere presentate secondo diverse modalità, in forza di procedura adottata con delibera del Consiglio del 12 dicembre 2023, nel rispetto del D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24.

Posto che i soggetti sottoposti possono rivolgersi anche al proprio superiore gerarchico, i canali forniti da REYS S.p.A., tanto ai sottoposti quanto agli apicali e agli altri collaboratori, comprendono:

a) canale *on line* reperibile sul sito della Società, mediante piattaforma realizzata da Cerved AML, all'uopo adottata, al seguente indirizzo *https://gestione.reys.it/AREACLIENTI/Whistleblowing.php,* la cui struttura informatica consente la riservatezza dell'identità del segnalante;
b) in forma orale, mediante richiesta del segnalante al gestore delle segnalazioni.

Qualunque sia il canale prescelto, sarà garantita la riservatezza del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, conformemente ai termini e ai limiti di legge, affinché le comunicazioni siano protette e non accessibili a terzi di sorta.

REYS S.p.A. ha infatti quale suo obiettivo quello di garantire al segnalante la necessaria tranquillità e la fiducia sul fatto che ogni suo *report*, purché svolto in buona fede e con scrupolo, sarà trattato con estrema serietà, con la massima riservatezza, e che non lo esporrà ad alcuna conseguenza negativa.

A questo proposito, la Società vieta qualunque forma di azione ritorsiva, discriminatoria o comunque penalizzante, effettuata tanto in via diretta quanto in via indiretta nei confronti del segnalante in buona fede e ricorda a tutto il proprio personale che ogni licenziamento, demansionamento, o altra misura ritorsiva o discriminatoria sono nulli per legge e possono essere denunciati all'Ispettorato nazionale del lavoro sia dal segnalante che dall'organizzazione sindacale dallo stesso indicata (art. 6 co. 2-*quater* e 2-*ter* D.Lgs. 231/2001).

La Società sottopone a sanzione disciplinare, come previsto dall'art. 6 co. 2-*bis* c) D.Lgs. 231/2001, chiunque violi l'impegno di riservatezza nella gestione della segnalazione e le cautele conseguentemente adottate, e si riserva altresì ogni opportuna azione disciplinare e/o legale nei confronti di chi ponga in essere azioni ritorsive o discriminatorie ai danni del segnalante in conseguenza della sua segnalazione.

Qualora il segnalante effettuasse tuttavia segnalazioni che si rivelassero infondate, con dolo o colpa grave, sarà passibile di sanzione disciplinare.

L'OdV esamina le segnalazioni ricevute effettuando, se del caso, un'istruttoria tempestiva con modalità che garantiscano l'opportuna riservatezza del segnalante. L'organismo può convocare e conferire con l'autore, con la persona cui l'eventuale violazione del Modello è attribuita, così come con le eventuali altre persone in grado di riferire circostanze utili su quanto occorso.

L'OdV informa il CdA di quanto emerso, proponendo, se del caso, le opportune azioni disciplinari.

3.6 Raccolta, conservazione e archiviazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, o *report* previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito *database* informatico e/o cartaceo.

I dati e le informazioni conservate nel *database* sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo stesso. Quest'ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso al database.

4 Il Sistema Disciplinare

4.1 Principi generali

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

La violazione delle regole di comportamento del Codice Etico e delle misure previste dal Modello, da parte di lavoratori dipendenti della Società, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta, i protocolli e le procedure interne sono vincolanti per i Destinatari indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un Reato quale conseguenza del comportamento commesso.

4.2 Misure nei confronti dei dipendenti

L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di "obbedienza" a carico del lavoratore, dispone che il prestatore di lavoro deve osservare, nello svolgimento delle proprie mansioni, le disposizioni di natura legale e contrattuale impartite dal datore di lavoro. In caso di inosservanza o violazione delle disposizioni, il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione e nel rispetto di quanto previsto nel CCNL applicabile.

Il sistema disciplinare adottato da REYS S.p.A. rispetta i limiti imposti al potere sanzionatorio dalla Legge n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore, sia per quanto riguarda la tipologia di sanzioni

irrogabili che per quanto riguarda le modalità e le forme di esercizio di tale potere. In particolare:

a) le sanzioni sono conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore;

b) la sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può superare i tre giorni;

c) viene assicurato il diritto di difesa al lavoratore al quale è contestato l'addebito.

Il sistema disciplinare aziendale della Società è quindi costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie previste dal CCNL applicabile. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

Assumono rilievo gli illeciti disciplinari derivanti, *inter alia*, da:

- mancato rispetto delle procedure e delle regole comportamentali contenute nel Modello o da esso richiamate, ivi incluse le prescrizioni del Codice Etico;
- alterazione della documentazione rilevante o altro tipo di ostacolo all'esercizio dei meccanismi di controllo od alla vigilanza posta in essere dall'OdV;
- omessa informativa al superiore gerarchico o all'OdV in merito alle violazioni del Modello riscontrate;
- violazione delle misure poste a tutela dei *whistleblower* che segnalano condotte rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o infrazioni del Modello;

- effettuazione attraverso i canali di *whistleblowing* con dolo o colpa grave di segnalazioni infondate.

Per il personale dipendente si prevedono le seguenti sanzioni (da applicarsi nei termini di cui al CCNL e degli eventuali accordi sindacali in essere):

a) richiamo verbale;
b) ammonizione scritta;
c) multa;
d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
e) licenziamento con preavviso;
f) licenziamento senza preavviso.

4.3 Misure nei confronti dei soggetti apicali

In caso di violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice Etico da parte dei soggetti apicali di REYS S.p.A., l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione, il quale provvede ad assumere le opportune iniziative disciplinari.

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il rispetto da parte dei soggetti apicali della Società di quanto previsto nel Modello è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che da questi ultimi dipendono gerarchicamente.

Le sanzioni applicabili ai soggetti apicali di REYS S.p.A., sono individuate ed applicate conformemente alle previsioni di legge e contrattuali previste dal CCNL per il Commercio e dal CCNL per i dirigenti delle aziende industriali.

Assumono rilievo gli illeciti disciplinari derivanti, *inter alia*, da:

- mancato rispetto delle procedure e delle regole comportamentali contenute nel Modello o da esso richiamate, ivi incluse le prescrizioni del Codice Etico;
- elusione dei controlli operati dall'OdV o comunque ostacolo all'esercizio dei suoi poteri di vigilanza o di altri presidi di controllo;
- omesso monitoraggio sul rispetto del Modello da parte dei propri sottoposti e collaboratori; omessa informativa all'OdV in merito alle violazioni del Modello riscontrate;
- violazione delle misure poste a tutela dei *whistleblower* che segnalano condotte rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o infrazioni del Modello;
- effettuazione attraverso i canali di *whistleblowing* con dolo o colpa grave di segnalazioni infondate.

Per i dirigenti sono previste le seguenti sanzioni (da applicarsi nei termini di cui al CCNL e degli eventuali accordi sindacali in essere):

a) richiamo verbale da parte del Presidente del CdA;
b) richiamo scritto mediante comunicazione del CdA;
c) meccanismi di sospensione temporanea;
d) licenziamento.

4.4 Misure nei confronti degli Amministratori

REYS S.p.A. valuta con rigore le infrazioni al Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne proiettano l'immagine verso dipendenti, clienti, fornitori, *partner* commerciali, autorità e pubblico in generale. La Società è

fermamente convinta che i propri valori di affidabilità e trasparenza debbano essere in primo luogo fatti propri e rispettati da chi guida le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per REYS S.p.A.

Gli amministratori sono inoltre tenuti a promuovere, quando necessario, l'aggiornamento e le modifiche del Modello e a curarne l'adeguatezza nel tempo.

Le violazioni del Modello da parte dei membri del CdA devono essere comunicate tempestivamente dall'OdV al Presidente del CdA.

Il CdA procede agli accertamenti necessari e, con il supporto dell'OdV, valuta l'infrazione e assume i provvedimenti più idonei nei confronti del componente autore della violazione.

Le sanzioni applicabili nei confronti degli amministratori sono la revoca delle deleghe o dell'incarico e, nel caso in cui l'amministratore sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, il licenziamento.

4.5 Misure nei confronti dei soggetti esterni: collaboratori, agenti, consulenti

Ogni comportamento posto in essere dai soggetti esterni (i collaboratori, gli agenti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nonché i fornitori e i partner, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di *joint-venture*) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello incluse le previsioni in materia di *whistleblowing*, o tale comunque da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal D.Lgs. 231/2001, potrà

determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale.