

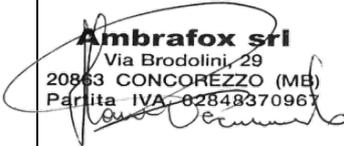
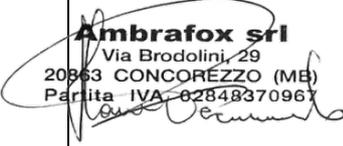
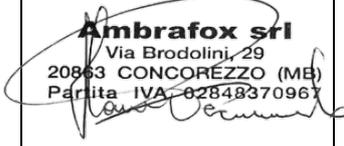
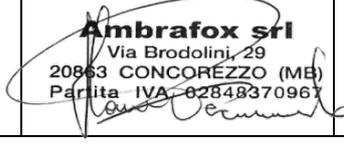


AMBRAFOX

MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

PARTE GENERALE

DATA	FIRMA	VERSIONE/REVISIONE	NOTE
09.03.2022	<p>Amrafox srl Via Brodolini, 29 20863 CONCOREZZO (ME) Partita IVA 02848370967</p> 	Prima Emissione	
27.12.2022	<p>Amrafox srl Via Brodolini, 29 20863 CONCOREZZO (ME) Partita IVA 02848370967</p> 	Rev.01	
11.11.2023	<p>Amrafox srl Via Brodolini, 29 20863 CONCOREZZO (ME) Partita IVA 02848370967</p> 	Rev.02	
07.03.2024	<p>Amrafox srl Via Brodolini, 29 20863 CONCOREZZO (ME) Partita IVA 02848370967</p> 	Rev.03	

SOMMARIO

SOMMARIO	3
1. AMBRAFOX S.r.l.	5
1.1. GOVERNANCE	6
1.2. ATTRIBUZIONE DI POTERI OPERATIVI.....	7
2. IL D.LGS. 231/2001	8
3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO (MOG)	11
3.1. STANDARD DI RIFERIMENTO	12
3.2. DESTINATARI DEL MODELLO	13
3.3. LE FATTISPECIE DI REATO PREVISTE.....	14
4. STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	22
4.1. FINALITÀ DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231	23
4.2. IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	24
5. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO	26
5.1. COMPORTAMENTI DEI DIPENDENTI	26
5.2. COMPORTAMENTI DEI DIRIGENTI E DEGLI AMMINISTRATORI.....	27
5.3. COMPORTAMENTI NEI RAPPORTI CON LA P.A.	27
5.4. RAPPORTI CON I CLIENTI.....	28
5.5. RAPPORTI CON IL MERCATO ED I COMPETITORS.....	28
5.6. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	28
6. ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	29
6.1. COMPOSIZIONE E NOMINA DELL'ODV	29
6.2. RUOLO E FUNZIONI DELL'ODV	30
6.3. LE RISORSE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	32
6.4. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV	32
6.5. OBBLIGHI INFORMATIVI RELATIVI AD ATTI UFFICIALI.....	34
6.6. SEGNALAZIONI ALL'ODV (WHISTLEBLOWING)	35
6.6.1. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI.....	35
6.6.2. MODALITA' DI SEGNALAZIONE	36
6.6.3. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	36
6.6.4. TUTELE DEL SEGNALATO E RISERVATEZZA.....	37
7. SISTEMA DISCIPLINARE	38
7.1. SANZIONI A CARICO DEI DIPENDENTI	39
7.2. SANZIONI A CARICO DI SOGGETTI APICALI E RESPONSABILI	40

7.3. SANZIONI A CARICO DEGLI AMMINISTRATORI.....	42
7.4. SANZIONI A CARICO DEI TERZI	43
7.5. PROCEDIMENTO E ORGANO COMPETENTE ALL'IRROGAZIONE DELLE SANZIONI.....	43
8. ADOZIONE DEL MODELLO 231	44
8.1. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MOG	44
8.2. REVISIONE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	45
9. ALLEGATI ALLA PARTE GENERALE DEL MODELLO.....	46

1. AMBRAFOX S.r.l.

Ambrafox S.r.l. (in seguito "Ambrafox" o "la Società") svolge in via prevalente attività di costruzione, installazione, manutenzione, realizzazione su progetto di: impianti elettrici ed elettronici, sia in campo civile che industriale; quadri elettrici ed elettronici e di automazione industriale; impianti di cablaggio strutturato; apparecchiature di protezione, di manovra e di automazione ivi compresa l'automazione di cancelli elettrici; impianti di citofonia e videocitofonia; impianti antifurto; impianti di ricezione televisiva; impianti di protezione antincendio; impianti di sollevamento di persone o di cose per mezzo di ascensori, montacarichi, scale mobili e simili; impianti di illuminazione esterna e di impianti sportivi; impianti di "domotica". Svolge anche attività di commercializzazione e installazione di impianti fotovoltaici e ogni forma di installazione collegata alle energie alternative e rinnovabili.

Inoltre, l'oggetto sociale comprende: l'attività di autoproduzione di energia elettrica e produzione su strutture di terzi a mezzo di impianti energetici basati su tecnologie alternative "green-economy"; la realizzazione di impianti di riscaldamento, di climatizzazione, di condizionamento e di refrigerazione di qualsiasi natura e specie, comprese le opere di evacuazione dei prodotti della combustione e ventilazione ed aerazione dei locali; la realizzazione di impianti idrici e sanitari e di impianti per la distribuzione e l'utilizzazione di gas di qualsiasi tipo; l'organizzazione e la gestione in proprio di corsi di formazione, gratuiti o a pagamento, nell'ambito delle materie tecnico-organizzative di sua competenza, destinati sia a soggetti esterni che a soggetti interni nell'ambito di piani di formazione inseriti nel welfare aziendale.

In relazione a tali attività, Ambrafox compie, in via non prevalente, tutte le operazioni immobiliari, mobiliari, industriali, commerciali e finanziarie (ivi comprese l'assunzione di obbligazioni e la concessione di avalli, di fidejussioni, di pegni, di ipoteche o altre garanzie reali anche a favore di terzi) ritenute necessarie od utili per il conseguimento dell'oggetto sociale.

La Società è in grado di monitorare ed assicurare la qualità dei propri servizi tanto che, per garantire elevati standard di affidabilità, Ambrafox ha provveduto ad ottenere la certificazione del sistema di gestione della qualità ISO 9001:2015 le cui procedure si considerano correlate al presente Modello Organizzativo di Gestione e Controllo (MOG) e parte dello stesso.

Parimenti, l'attenzione di Ambrafox per la sicurezza sul lavoro è comprovata dall'elaborazione del Documento di Valutazione Rischi le cui procedure verranno raccordate con il presente MOG.

Le attività vengono gestite dalla Società nel pieno rispetto delle norme di legge, del proprio Codice Etico e del presente Modello, applicando personale competente, professionalmente e deontologicamente formato che opera nel rispetto delle norme vigenti.

1.1. GOVERNANCE

L'assetto organizzativo, amministrativo e contabile (governance organizzativa) costituisce l'impianto generale di deleghe, attività e controlli, sul quale si innestano le regole proprie del Modello e l'azione dell'ODV.

Gli obiettivi di efficacia aziendale sono realizzati attraverso la massima valorizzazione delle risorse umane ed economiche, in un ambiente operativo basato sull'assunzione ponderata dei rischi d'impresa e sull'attenzione alla rendicontazione, al controllo interno, alla trasparenza informativa e alla conformità a norme e procedure interne.

In base alla governance organizzativa attuata:

- tutti i processi omogenei, aventi rilevanza in termini gestionali / amministrativi, sono ricondotti ad un unico responsabile di riferimento, collocato formalmente in organigramma con esplicite mansioni, responsabilità e - ove necessario - deleghe assegnate;
- l'organizzazione è tale da garantire chiarezza delle gerarchie, coordinamento, monitoraggio, risk management e rendicontazione delle attività svolte;
- le deleghe e le eventuali procure devono essere coerenti con le missioni assegnate e commisurate al perseguimento degli obiettivi aziendali nei termini della corretta gestione e dell'osservanza di norme e regolamenti;
- è osservato il principio della separazione delle funzioni incompatibili, con particolare riferimento alle funzioni amministrative, finanziarie ed informatiche;
- a ciascun dirigente e preposto competono, oltre al coordinamento delle attività relative alla missione assegnata, la valutazione e gestione dei rischi inerenti, la misurazione delle performance, il reporting per linea gerarchica, il controllo budgetario, la valorizzazione, valutazione e supervisione del personale assegnato, la cura e salvaguardia degli asset gestiti.

L'amministrazione è attualmente attribuita ad un consiglio di amministrazione (di seguito CDA) composto da due membri, con poteri inerenti all'amministrazione ordinaria e straordinaria.

Al Presidente è attribuita altresì la carica di amministratore delegato, con pieni poteri operativi, nonché il ruolo di datore di lavoro e di legale rappresentante della Società.

1.2. ATTRIBUZIONE DI POTERI OPERATIVI

La definizione dei poteri operativi, incluse le procure e le deleghe ad acta che dovessero essere attribuite per la realizzazione di specifici scopi sociali, compete in prima istanza al CDA e all'amministratore delegato, che, definito in ottica gerarchico/funzionale il quadro delle missioni interne, stabilisce il sistema dei poteri ritenuti necessari per la realizzazione degli obiettivi aziendali.

Gli organigrammi aziendali e il sistema dei poteri operativi nel suo complesso sono tali da configurare, in linea di principio:

- un'organizzazione adeguata all'adozione delle iniziative e di tutti gli atti di gestione aventi rilevanza esterna o interna, necessari al perseguimento degli obiettivi aziendali e congruente con le responsabilità assegnate al soggetto;
- un fattore di prevenzione (mediante la definizione dei limiti e la qualificazione dei poteri assegnati a ciascun soggetto) dell'abuso dei poteri funzionali attribuiti;
- un elemento di incontrovertibile riconducibilità degli atti aziendali aventi rilevanza e significatività esterna o interna alle persone fisiche che li hanno adottati.

Gli organigrammi aziendali e le nomine e deleghe di Ambrafox s.r.l., allegati al Modello (Allegato n. 1 - organigrammi, nomine e deleghe), possono essere riassunti come di seguito.

Di seguito l'organizzazione aziendale di Ambrafox S.r.l.:

ORGANIGRAMMA AZIENDALE:

- Amministratore delegato, datore di lavoro e legale rappresentante;
- Responsabile produzione;
- Responsabile amministrativo;
- Responsabile vendite;
- Responsabile gestione qualità;
- Responsabili tecnici;
- Responsabili di cantiere;

ORGANIGRAMMA SICUREZZA:

- Datore di lavoro e RSPP;
- Medico competente;
- RLS;
- Preposti;
- Addetti primo soccorso;
- Addetti antincendio;

2. IL D.LGS. 231/2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito "Decreto"), emanato in esecuzione della delega di cui alla l. 300/00, ha introdotto nell'ordinamento giuridico la *"responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*.

Tale responsabilità discende dalla commissione, da parte di un soggetto che rivesta posizione apicale all'interno dell'ente, o da parte di un dipendente, di uno dei reati specificamente elencati nel Decreto stesso (c.d. reati-presupposto).

Affinché si configuri la responsabilità amministrativa dell'ente è necessario altresì che il reato sia commesso nel suo interesse o vantaggio.

L'istituzione di tale tipo di responsabilità nasce, infatti, dalla considerazione che frequentemente le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire ad un'iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell'ambito di una diffusa politica aziendale e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

Il Decreto ha segnato peraltro l'adeguamento, da parte dell'ordinamento italiano, ad una serie di convenzioni internazionali alle quali l'Italia aveva a suo tempo aderito, tra le quali emerge in particolare la Convenzione OCSE per la lotta alla corruzione internazionale.

Sebbene la responsabilità sia definita come "amministrativa", viene in essere per effetto della commissione di un reato e viene accertata nel processo penale.

Quanto ai soggetti la cui condotta assume rilevanza ai sensi dell'art. 5 d.lgs. 231/01, si distinguono in due categorie:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dell'ente (c.d. **"apicali"**, art. 5 co. 1 lett. a);
- persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. **"sottoposti"**, art. 5 co. 1 lett. b).

La responsabilità dell'ente non sussiste se i soggetti citati hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi estranei all'assetto organizzativo e alla compagine societaria (art. 5 co. 2) o qualora il reato sia stato commesso da soggetti diversi da quelli citati.

Pertanto, se il reato è commesso nell'interesse o a vantaggio sia della Società sia della persona fisica autore del reato, Ambrafox può essere chiamata a risponderne poiché la responsabilità viene esclusa solo nel caso in cui l'illecito sia commesso nell'esclusivo interesse della persona fisica, restando invece ferma qualora la condotta illecita sia stata realizzata anche solo in parte nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Affinché il reato sia imputabile alla persona giuridica, pertanto, occorre che esso sia a quest'ultima ricollegabile sul piano oggettivo e soggettivo e quindi derivi da una manifestazione di volontà o, quanto meno, da una "colpa di organizzazione", intesa come carenza o mancata adozione delle cautele necessarie ad evitare la commissione dei reati-presupposto.

L'art. 8 del Decreto prevede che gli enti siano responsabili anche laddove la persona fisica che ha commesso il fatto non sia identificata o non sia imputabile, oppure il reato si estingua per causa diversa dall'amnistia (ad esempio, l'estinzione del reato per prescrizione non fa venire meno la responsabilità dell'ente).

In ogni caso, la responsabilità amministrativa dell'ente, qualora riscontrata, si aggiunge a quella penale della persona fisica che ha commesso il reato e a quella civile per il risarcimento del danno.

La responsabilità amministrativa degli enti è configurabile anche in relazione ai reati commessi all'estero, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato (art. 4 d.lgs. 231/01), ovvero a condizione che l'ente straniero operi in Italia mediante offerta diretta di servizi, associazione di imprese o mediante sede secondaria.

La disciplina del Decreto è altresì applicabile ai gruppi di imprese per cui la capogruppo o altre società del gruppo possono essere chiamate a rispondere per il reato commesso nell'ambito dell'attività di altra società del gruppo, purché nella sua consumazione concorra una persona fisica che agisca per loro conto, perseguendo anche l'interesse di queste ultime.

Il Decreto prevede quindi l'applicazione, a carico dell'ente che sia ritenuto responsabile, di una pluralità di sanzioni amministrative (Capo I, Sezione II):

- sanzioni pecuniarie secondo il meccanismo delle quote. Per ogni reato-presupposto, il Decreto commina una pena pecuniaria il cui numero di quote, nell'ambito di una cornice edittale compresa tra un minimo di 100 e un massimo di 1000 quote, verrà stabilito dal Giudice caso per caso. Il Giudice determina il numero di quote da irrogare, compreso nella cornice edittale, sulla base della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente e di quanto l'ente abbia fatto per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; successivamente, il Giudice stabilisce l'importo della singola quota (compreso tra € 250,00 e € 1.500,00 circa) tenuto conto della capacità economica dell'ente;
- sanzioni interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e l'eventuale revoca di quelli già concessi e infine il divieto di pubblicizzare beni o servizi. Tale sanzione è irrogata quando espressamente previsto e qualora l'ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità o in caso di reiterazione degli illeciti;
- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza di condanna.

Allo scopo di responsabilizzare maggiormente le persone giuridiche, il Decreto struttura un sistema di responsabilità per cui l'ente può non rispondere del reato commesso dal soggetto apicale o sottoposto nel suo interesse o vantaggio se prova di aver adottato un efficace modello organizzativo di gestione e controllo idoneo a prevenire i reati del tipo di quelli che si sono verificati, di aver incaricato un organismo di vigilanza dotato di autonomi poteri e che, quindi, il reato è stato commesso poiché è stato eluso fraudolentemente il Modello o l'organismo di vigilanza non ha correttamente svolto i propri compiti di controllo (art. 6 co. 1 del Decreto).

3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO (MOG)

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono che, ove uno dei reati-presupposto sia commesso da un apicale o da un sottoposto nell'interesse o a vantaggio della persona giuridica, questa possa andare esente da responsabilità se abbia adottato ed efficacemente attuato al proprio interno un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo idoneo a prevenire tali reati (c.d. MOG).

Secondo quanto previsto dall'art. 6 co. 2 e co. 2bis del Decreto, il Modello deve in particolare rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'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;
- prevedere un sistema di segnalazione delle violazioni al MOG (c.d. *whistleblowing*) che garantisca la riservatezza dell'identità del segnalante nella gestione della segnalazione.

Il MOG non solo deve essere adottato e approvato dall'organo dirigente ma deve altresì essere diffuso, conosciuto, concretamente attuato e periodicamente aggiornato sia per l'evolversi della normativa sia per eventuali modifiche dell'attività svolta dalla Società.

Sebbene il d.lgs. 231/01 ponga l'accento sulla funzione "esimente" dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, essi hanno in primo luogo una funzione "preventiva" in relazione ai reati di cui al Decreto e, più in generale, sono volti ad assicurare che l'attività della persona giuridica risponda pienamente a un parametro di "legalità".

La scelta di adottare il Modello rappresenta un potente strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano con e per conto della Società affinché, nell'espletamento delle loro attività, siano indotti a comportamenti ispirati dall'etica della responsabilità e conseguentemente corretti ed in linea con le diverse disposizioni di legge.

Attraverso la mappatura dei rischi e la formalizzazione dei processi a rischio reato, il modello si propone le finalità di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, una piena consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione di alcune disposizioni normative, in un illecito passibile di sanzioni sul piano penale e amministrativo;
- rendere tali soggetti consapevoli che tali comportamenti illeciti potrebbero comportare sanzioni pecuniarie ed interdittive nei confronti della Società;
- sottolineare come i comportamenti illeciti siano fortemente condannati e contrari agli interessi dell'ente, anche quando apparentemente esso potrebbe trarne un vantaggio, poiché sono comportamenti contrari ai principi etico-sociali della cooperativa e alle disposizioni di legge;
- consentire alla Società, grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

3.1. STANDARD DI RIFERIMENTO

L'art. 6 co. 3 del Decreto, consente alle associazioni di categoria rappresentative degli enti di redigere propri *"codici di comportamento"* rivolti agli enti che decidano di dotarsi di Modelli, funzionali a promuovere il rispetto, da parte degli stessi, dei principi stabiliti dal Decreto.

Ambrafox ha preso come riferimento le *"Linee Guida"* elaborate da Confindustria del Giugno 2021, nonché il documento congiunto predisposto Gruppo di Lavoro multidisciplinare sulla normativa relativa all'organismo di vigilanza nel febbraio 2019 e riportante i *"Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231"*.

Conseguentemente, Ambrafox ha basato l'elaborazione del proprio Modello su quanto previsto in tali Linee Guida alla data di emanazione dello stesso e ad esse intende uniformarsi anche in caso di eventuali successive modifiche e integrazioni.

Una versione aggiornata delle Linee Guida è archiviata unitamente alla documentazione originale del presente MOG presso gli Uffici della Società, affinché possa essere consultata da tutti i destinatari del MOG.

Nelle Linee Guida di Confindustria vengono infatti fornite alle imprese associate indicazioni di tipo metodologico per la realizzazione di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto e a fungere quindi da esimente dalla responsabilità e dalle sanzioni da questo previste.

Tali indicazioni di carattere generale richiedono un successivo adattamento da parte delle singole realtà imprenditoriali tenendo conto delle caratteristiche specifiche, delle dimensioni, dei diversi mercati geografici ed economici in cui operano le stesse e degli specifici rischi individuati.

Ambrafox, nel predisporre il MOG, ha tenuto conto, adattandole alle proprie specifiche esigenze, delle indicazioni fornite da Confindustria, la quale nel marzo del 2002 ha emanato le proprie "Linee Guida per la Costruzione del Modelli di organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001", successivamente aggiornate, da ultimo nel 2021, anche in considerazione dell'ampliamento del novero dei reati-presupposto. Ambrafox cura la costante verifica dell'aggiornamento e nuova emanazione delle Linee Guida di Confindustria.

Ambrafox s.r.l., inoltre, nel predisporre le Parti Speciali 1 (*Sicurezza sul lavoro*), 3 (*Reati contro la P.A.*) e 4 (*Reati societari e tributari*), ha tenuto conto, adattandole alle proprie specifiche esigenze, delle modalità organizzative, gestionali e di controllo descritte nelle prassi di riferimento Uni/PdR 83/2020 (*Modello semplificato di Organizzazione e Gestione della salute e sicurezza sul lavoro, di cui al D.lgs. 81/2008, per micro e piccole imprese*) UNI/PdR 138:2023 (*Modello semplificato di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.Lgs. 231/2001 per la prevenzione dei reati contro la Pubblica Amministrazione e dei reati societari nelle micro e piccole imprese*).

Da ultimo si segnala che i principi e le procedure del Modello 231, adottato e attuato da Ambrafox S.r.l., sono in linea e si conformano anche agli standard e ai principi dettati dal Codice di condotta di Responsible Business Alliance (RBA) che stabilisce norme volte a garantire che le condizioni di lavoro nelle catene di fornitura siano sicure e che l'attività commerciale sia condotta in modo responsabile, etico e nel rispetto dei diritti umani e dell'ambiente.

3.2. DESTINATARI DEL MODELLO

In funzione del coinvolgimento nelle potenziali aree a rischio di reato, si individuano quali destinatari del Modello i seguenti soggetti:

- soci e amministratori;
- personale dipendente;
- Organismo di Vigilanza;
- parti terze (*stakeholders*): fornitori, clienti, collaboratori esterni, Pubblica Amministrazione, cittadinanza.

3.3. LE FATTISPECIE DI REATO PREVISTE

Il Decreto disciplina la responsabilità amministrativa dell'ente a seguito della commissione da parte di un soggetto apicale o sottoposto di una o più fattispecie previste dagli artt. 24 ss. (c.d. reati-presupposto) e che di seguito si riportano.

L'elenco dei reati-presupposto è aggiornato alla data di approvazione del presente Modello e tiene altresì conto delle modifiche apportate dalla l. 9.01.2019 n. 3, di conversione del d.l. c.d. "spazza-corrotti" nonché delle modifiche legislative introdotte dal d.lgs.75/2020 e del d.lgs.184/2021 ed, infine, dalla Legge 9 marzo 2022 in materia di reati contro il patrimonio culturale.

Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24 d.lgs. 231/01).

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazione pubbliche (art. 316 ter c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.);
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 l. 898 del 1986).
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.)
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353bis c.p.).

Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24bis d.lgs. 231/2001):

- Falsità in un documento pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491bis c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615ter c.p.);

- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635quinquies);
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640quinquies c.p.).

Reati di criminalità organizzata (art. 24ter d.lgs. 231/2001):

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416bis c.p.);
- Scambio elettorale politico e mafioso (art. 416ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9.10.1990, n. 309);
- Produzione, traffico e detenzione illeciti di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 73, D.P.R. 9.10.1990, n. 309);
- Reati in materia di armi (art. 407 co. 2 lett. a) n. 5 c.p.p.)

Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 25 d.lgs. 231/01):

- Peculato (art. 314 c.p.)
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319quater c.p.);

- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte Penale Internazionale o degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322bis c.p.);
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346bis c.p.).

Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25bis d.lgs. 231/01):

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede. (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati. (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo. (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati. (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli o disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Reati contro l'industria e il commercio (art. 25 bis. 1 d.lgs. 231/01):

- Turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513bis c.p.);
- Frode contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);

- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517quater c.p.).

Reati societari (art. 25ter d.lgs. 231/01):

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621bis c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629bis c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635bis c.c.).

Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25quater d.lgs. 231/01).

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25quater-1 d.lgs. 231/01 e art. 583bis c.p.).

Reati contro la personalità individuale (art. 25quinquies d.lgs. 231/01):

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600ter c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600quater);
- Pornografia virtuale (art. 600quater.1 c.p.);

- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Adescamento di minori (art. 609undecies c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603bis c.p.).

Reati di abuso di mercato (art. 25sexies d.lgs. 231/01):

- Abuso di informazioni privilegiate (d.lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 184);
- Manipolazione del mercato (d.lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 185).

Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10):

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Reati di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25septies d.lgs. 231/01):

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni colpose (art. 590 c.p.).

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o utilità di provenienza illecita (art. 25octies d.lgs. 231/01):

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648ter c.p.);

- Autoriciclaggio (art. 648ter.1 c.p.)

Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25octies.1 d.lgs. 231/01):

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493ter c.p.);
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493quater c.p.);
- Frode informatica (art. 640 ter c.p.)
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512bis c.p.).

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25novies d.lgs. 231/01):

- Art. 171, L. 22.4.1941, n. 633 (protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio);
- Art. 171 bis, L. 22.4.1941, n. 633 (protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio);
- Art. 171 ter, L. 22.4.1941, n. 633 (protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio);
- Art. 171 septies, L. 22.4.1941, n. 633 (protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio);
- Art. 171 octies, L. 22.4.1941, n. 633 (protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio);
- Art. 174 quinquies, L. 22.4.1941, n. 633 (protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio).

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25decies d.lgs. 231/01 e art. 377bis c.p.).

Reati ambientali (art. 25undecies d.lgs. 231/01)

- Inquinamento ambientale (art. 452bis c.p.);
- Morte o lesioni come conseguenza del delitto di inquinamento ambientale (art. 452ter c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452quinquies c.p.);
- Traffico a abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452octies c.p.);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti e traffico di rifiuti (art. 452quaterdecies c.p.);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727bis c.p.);

- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733bis c.p.);
- Scarico idrico di sostanze pericolose in violazione delle prescrizioni contenute nell'autorizzazione (art. 137co. 3 D. Lgs. 3.4.2006, n. 152) e dei limiti tabellari per talune sostanze (art. 137 co. 5 D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Scarico di sostanze vietate in acque marine da parte di navi od aeromobili (art. 137 co. 13, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Scarico idrico di talune sostanze pericolose in assenza di autorizzazione o con autorizzazione sospesa o revocata (art. 137 co. 2 D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Scarico idrico in violazione dei limiti tabellari per talune sostanze particolarmente pericolose (art. 137 co. 5 secondo periodo D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Scarico sul suolo, nel sottosuolo o in acque sotterranee (art. 137, co. 11, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Gestione abusiva di rifiuti non pericolosi (art. 256, co. 1 lett. a, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152) e deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256, co. 6, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Gestione abusiva di rifiuti pericolosi (art. 256, co. 1 lett. b, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152); realizzazione e gestione di discarica abusiva di rifiuti non pericolosi (art. 256, co. 3, primo periodo, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152); miscelazione di rifiuti (art. 256, co. 5, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Realizzazione e gestione di discarica abusiva di rifiuti pericolosi (art. 256, co. 3, secondo periodo, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Omessa bonifica di sito contaminato da rifiuti non pericolosi (art. 257, co. 1, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152) e pericolosi (art. 257, co. 2, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Predisposizione o uso di un falso certificato di analisi dei rifiuti (art. 258, co. 4 secondo periodo, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Spedizione illecita di rifiuti (art. 259, co. 1, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Violazione delle prescrizioni in materia di SISTRI (art. 260-bis, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Inquinamento atmosferico (comma 5 dell'art. 279, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Importazione, esportazione, trasporto o altro impiego non autorizzato di esemplari in via di estinzione (art.1, comma 1 e 2, art. 2, commi 1 e 2 Lg. 7.2.1992 n. 150);
- Illecita detenzione di esemplari in via di estinzione o in cattività (art. 6, comma 4, Lg. 7.2.1992 n. 150);
- Falsificazione o alterazione di certificazioni e licenze ed uso di certificazioni e licenze falsi o alterati per l'importazione di animali (art. 3- bis, Lg. 7.2.1992 n. 150);
- Impiego di sostanze nocive (Art. 3, comma 6 della Lg. 549/1993);
- Inquinamento colposo (art. 9, comma 1, D. Lgs. 202/2007);

- Inquinamento doloso (art. 8, comma 1, D. Lgs. 202/2007); danni permanenti da inquinamento colposo (art. 9, comma 2, D. Lgs. 202/2007);
- Danni permanenti da inquinamento doloso (art. 8, comma 2, D. Lgs. 202/2007).

Reati legati all'immigrazione irregolare (art. 25duodecies d.lgs. 231/01):

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 co. 3, 3bis, 3ter, 5 d.lgs. 286/98);
- Impiego di lavoratori irregolari (art. 22 co. 12, 12bis d.lgs. 286/98).

Razzismo e xenofobia (art. 25terdecies d.lgs. 231/01 e art. 3 co. 3bis l. 654/75, abrogato dal d.lgs. 21/18 e confluito nell'art. 604bis c.p.).

Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25quaterdecies d.lgs. 231/01 in relazioni agli artt. 1 e 4 l. 401/89).

Reati tributari (art. 25quinqüesdecies d.lgs. 231/01):

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 d.lgs. 74/00);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 d.lgs. 74/00);
- Dichiarazione infedele (art. 4 d.lgs. 74 del 2000);
- Omessa dichiarazione (Art. 5 d.lgs. 74 del 2000),
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 d.lgs. 74/00);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 d.lgs. 74/00)
- Indebita compensazione (art. 10 quater d.lgs. 74 del 2000);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 d.lgs. 74/00).

Contrabbando (art. 25sexiesdecies d.lgs. 231/01):

- Violazione delle disposizioni legislative in materia doganale (Decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43)

Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25septiesdecies d.lgs. 231/01):

- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.)
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.)
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.)

- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.)
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.)
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.)
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.)
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.)
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.)

Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25duodevicies d.lgs. 231/01):

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.)
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.)

Nella parte speciale del Modello, verranno puntualmente analizzate le categorie di reati, verrà analizzato il rischio di commissione degli stessi nell'ambito dell'attività di Ambrafox e verranno predisposte adeguate procedure di gestione e controllo atte a prevenire il rischio che i suddetti reati possano essere commessi nell'interesse o vantaggio dell'impresa.

4. STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Modello è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale.

La Parte Generale, costituita dal presente documento e dai relativi allegati, descrive sommariamente il Decreto con i suoi possibili riflessi sulla Società; vengono inoltre stabiliti i principi di comportamento generali cui attenersi e viene definita l'architettura generale del Modello, chiarendone la funzione, gli obiettivi, le modalità di funzionamento, individuando i poteri e doveri dell'Organismo di Vigilanza e introducendo un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle previsioni del Modello.

La Parte Speciale descrive invece le attività che possono integrare i reati-presupposto, individua le aree aziendali nelle quali questi potrebbero essere commessi, e disciplina le prescrizioni e le misure preventive a cui attenersi nello svolgimento di dette attività/aree, poste a presidio della legalità della condotta della Società.

4.1. FINALITÀ DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231

La Società ha ritenuto opportuno integrare il sistema di controlli e gli standard di comportamento aziendali già in vigore, dotandosi di un proprio MOG per attuare e mantenere un sistema organizzativo, formalizzato e chiaro, idoneo ad assicurare comportamenti corretti, trasparenti e leciti nella conduzione degli affari e nella gestione delle attività aziendali con particolare riferimento alla prevenzione dei reati di cui al Decreto.

In particolare, mediante l'adozione del Modello, Ambrafox intende perseguire le seguenti finalità:

- individuare le aree di attività in cui possono essere commessi reati di cui al Decreto ed informare tutti coloro che operano all'interno della Società sulle possibili modalità di commissione di tali reati;
- evidenziare che tali forme di comportamento sono fortemente condannate dalla Società anche ove la stessa sia apparentemente in condizione di trarre vantaggio, perché sono comunque contrarie alle disposizioni di legge e ai principi di buona condotta cui l'ente intende attenersi nell'espletamento delle proprie attività;
- prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto mediante una gestione idonea delle attività a rischio e l'adozione di specifici protocolli e procedure;
- consentire ad Ambrafox, attraverso un adeguato sistema di controllo e di flussi di informazione continui, di intervenire con tempestività per prevenire e/o contrastare la commissione dei reati di cui al Decreto, anche attraverso la costante verifica della corrispondenza tra i comportamenti richiesti dalle procedure e prescrizioni di cui al Modello e quelli attuati e l'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare per gli autori dei comportamenti non conformi;
- rendere consapevoli i destinatari del Modello che i comportamenti richiesti nell'espletamento delle attività di pertinenza devono essere sempre improntati al rispetto delle regole di condotta, sia generali che specifiche, previste nel MOG e che, in caso di violazione delle prescrizioni suddette, essi possono incorrere in illeciti tali da determinare sanzioni amministrative a carico della Società e sanzioni penali nei loro confronti.

Il sistema di controllo preventivo suggellato con il Modello deve essere fondato sulla definizione di una soglia di **"accettabilità"** del rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Tale soglia è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente sicché, in tale evenienza, la Società non può essere chiamata a rispondere.

L'elusione fraudolenta di cui all'art. 6 del Decreto è la condotta di chi si sottrae con artifici e raggiri all'applicazione dei precetti del MOG per cui la Società è esente da responsabilità solo se la violazione non è prevedibile con la diligenza che ci si può aspettare dall'ente stesso, in base alla sua struttura, organizzazione, dimensione.

Da qui, la necessità per la Società di adottare un MOG preciso, completo nella mappatura e gestione dei rischi e concretamente attuato.

Il Modello, ferme restando le finalità di cui al Decreto, permette inoltre all'ente di aggiungere valore al proprio *modus operandi*, di tutelare la propria posizione ed immagine, le aspettative dei soci, dei propri dipendenti e collaboratori anche esterni.

Il Modello deve altresì essere corredato da un sistema di procedure volto ad assicurare, nelle varie attività, il conseguimento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi, la salvaguardia della qualità e del valore dell'attività, nonché l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali.

Tale sistema integrato di processi consente alla Società di definire standard organizzativi improntati ai principi di correttezza e sana e prudente gestione.

4.2. IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Ambrafox ha inteso realizzare un Modello condiviso nei contenuti per un efficace raggiungimento degli obiettivi indicati nei paragrafi precedenti e, pertanto, ha coinvolto nelle attività di realizzazione i responsabili di struttura fino al massimo vertice aziendale e ha individuato al proprio interno un gruppo di lavoro dedicato per la gestione del progetto.

Le fasi di studio, progettazione di base e di dettaglio fino all'adozione del Modello sono state realizzate in un congruo arco temporale con la disponibilità di risorse economiche adeguate al raggiungimento dell'obiettivo.

Il MOG è stato redatto allo scopo di fornire una visione complessiva del modello organizzativo adottato dall'azienda.

La Parte Generale è costituita dal presente documento che riporta: gli aspetti generali del modello, il codice etico, la mappatura dei rischi aziendali, la composizione ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi aziendali per un efficace funzionamento del Modello, il sistema disciplinare per le violazioni del modello, la diffusione ed aggiornamento del MOG.

Le parti speciali fanno riferimento alle categorie di reato relative ai processi considerati sensibili e, per ciascuna categoria di reati, mettono in evidenza le fattispecie di reato, le attività aziendali a rischio, i principi aziendali di comportamento strettamente connessi.

La Società ha elaborato il proprio Modello con l'obiettivo di soddisfare le "specifiche esigenze" di cui al Decreto, riassunte all'art. 7 co. 3 e più analiticamente definite all'art. 6 co. 2 che ha quindi fornito lo schema di lavoro per la creazione del modello, ossia:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Gli elementi fondamentali del Modello sono i seguenti:

- definizione dei principi etici e norme di condotta in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati (c.d. mappatura delle aree a rischio);
- verifica, nelle potenziali aree a rischio, dell'idoneità del sistema organizzativo esistente alla prevenzione dei reati individuati per ciascuna attività e contestuale rilevazione delle carenze;
- previsione di modalità specifiche di gestione per le risorse finanziarie, in armonia con i controlli già in essere;
- conseguente miglioramento e integrazione del sistema dei controlli interni e delle procedure aziendali esistenti;

- introduzione di una metodologia di costante rilevazione e gestione dei processi sensibili in funzione di variazioni organizzative e/o modifiche legislative, mediante l'ausilio di strumenti adeguati, anche informatici;
- istituzione dell'Organismo di Vigilanza, definizione del regolamento dell'Organismo dei suoi poteri e responsabilità, delle linee di reporting di esso e dei flussi di informazione nei suoi confronti;
- informazione sui contenuti del Modello a tutti i destinatari, assicurandone l'aggiornamento costante e l'efficacia nel tempo;
- introduzione di un sistema disciplinare;
- verifica della potenziale rilevanza di condotte illecite poste in essere da soggetti esterni all'azienda ed eventuale predisposizione di misure idonee a sanzionare tali condotte;
- definizione dei ruoli e delle responsabilità connesse all'adozione ed efficace attuazione del Modello.

5. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

Ambrafox opera e persegue i propri obiettivi nel rispetto delle normative applicabili.

L'osservanza delle norme di legge e delle regole etiche è di fondamentale importanza per l'ottimale funzionamento e la buona reputazione della Società nei confronti delle istituzioni, dei destinatari del Modello e dei terzi.

I principi in precedenza riportati costituiscono la base su cui è stato redatto il codice etico aziendale che è parte integrante del Modello 231 in quanto contiene l'insieme dei valori, diritti e doveri cui i soggetti aziendali sono chiamati ad uniformarsi.

5.1. COMPORTAMENTI DEI DIPENDENTI

Tutti i dipendenti della Società devono operare, nel perseguimento degli obiettivi aziendali e nella conclusione di qualunque operazione, con professionalità e dedizione, in sintonia con le politiche aziendali nonché con spirito di responsabilità sociale.

In tale ottica i dipendenti, oltre a conformarsi alle leggi e alle normative vigenti, devono improntare le proprie azioni ai principi del Codice Etico e a quelli esplicitati nel Modello, dei quali devono pienamente conoscere i contenuti e promuovere il rispetto da parte dei terzi che abbiano relazioni con la Società.

Le regole contenute nel Modello integrano il comportamento che il dipendente è tenuto ad osservare anche in conformità delle regole di ordinaria diligenza disciplinate dagli artt. 2104 e 2105 c.c.

5.2. COMPORAMENTI DEI DIRIGENTI E DEGLI AMMINISTRATORI

Il comportamento degli amministratori e dei soggetti responsabili interni deve essere di esempio per il personale loro assegnato, sia in linea gerarchica che funzionale, e tale da far comprendere loro che il rispetto delle regole del Modello costituisce, per tutti, aspetto essenziale della qualità della prestazione di lavoro.

La stretta osservanza delle regole contenute nel Modello integra gli obblighi di sana e prudente gestione da parte degli Amministratori.

Particolare cura dovrà essere posta dai medesimi nella selezione dei dipendenti, dei collaboratori esterni e dei terzi contraenti in genere, in modo che l'assunzione di dipendenti e la stipula di contratti con soggetti esterni sia sempre giustificata, non solo dalla effettiva sussistenza di concrete esigenze aziendali, ma anche sulla base di criteri di competenza e professionalità.

5.3. COMPORAMENTI NEI RAPPORTI CON LA P.A.

La Società lavora in una molteplicità di contesti economici e ciò implica la necessità di agire con efficienza e trasparenza, nonché in conformità con le regole dirette ad assicurare che la condotta di coloro che sono coinvolti nei processi aziendali sia sempre ispirata a principi di onestà, integrità, e leale concorrenza.

Tutti i soggetti che operano per il perseguimento degli obiettivi aziendali devono evitare qualsiasi situazione ed attività in cui possa manifestarsi un conflitto di interessi tra le loro attività economiche personali e le mansioni che essi ricoprono all'interno o per conto della cooperativa.

I rapporti con le Istituzioni e le altre Società del settore, posti in essere nel perseguimento e nell'attuazione dei programmi della Società, sono tenuti esclusivamente dai soggetti incaricati delle funzioni a ciò demandate: tali soggetti non devono cercare di influenzare impropriamente, mediante atti di corruzione e/o comportamenti collusivi, le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto di essa.

5.4. RAPPORTI CON I CLIENTI

La Società persegue nel rapporto con i propri clienti e committenti, non soltanto la conformità ai requisiti contrattuali, ma anche la fornitura di servizi tendenti all'eccellenza in termini di prezzo, qualità, sicurezza, rispetto della persona, della sicurezza e dell'ambiente. Pertanto, a tutti i soggetti coinvolti nella gestione e realizzazione delle attività aziendali viene richiesto di contribuire con determinazione ed impegno all'ottenimento di questo valore aggiunto.

Ogni informazione o comunicazione agli utenti, anche potenziali, che abbia ad oggetto i servizi offerti dalla Società dovrà sempre essere veritiera, completa e corretta.

5.5. RAPPORTI CON IL MERCATO ED I COMPETITORS

Ambrafox opera nel rispetto della normativa vigente applicabile al proprio settore di riferimento, soprattutto con riferimento alle misure di sicurezza atte a prevenire infortuni sul lavoro e alle misure idonee a evitare il rischio che l'ambiente venga inquinato o che i rifiuti trattati o trasportati dalla Società non siano gestiti secondo le prescrizioni di legge.

La posizione della Società nel proprio mercato di riferimento è dunque improntata su una leale concorrenza sempre nel rispetto delle regole generali di buona fede, correttezza e responsabilità sociale. In nessun modo la Società farà concorrenza ai propri *competitors* attraverso il risparmio circa l'adozione di adeguate misure di sicurezza in materia anti-infortunistica, del lavoro e ambientale.

5.6. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Per quanto compatibile con le dimensioni dell'impresa, l'organizzazione della Società si basa su principi di controllo interno finalizzati ad accertare l'adeguatezza dei processi aziendali in termini di efficacia ed efficienza delle operazioni, di conformità a leggi e normative, di affidabilità ed integrità dei dati contabili e finanziari e di salvaguardia del patrimonio aziendale.

A tal proposito, il sistema di controllo interno si basa sul principio di prevenzione, overosia sull'individuazione e l'analisi dei rischi, nonché sulla predisposizione di strumenti efficaci, idonei a fronteggiare eventuali anomalie e criticità.

Il costante raggiungimento di questi obiettivi è reso possibile da una politica aziendale tesa a mantenere un contesto gestionale ed operativo in cui le persone, a tutti i livelli, si sentano responsabili e partecipi alla definizione e all'ottimale funzionamento del sistema di controllo.

La Società si è pertanto dotata di strumenti e metodologie atte a contrastare i rischi aziendali, identificandoli, valutandoli e gestendoli con opportuni piani di azioni correttive.

6. ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

Il meccanismo di esenzione della responsabilità amministrativa dell'ente, come disciplinato dall'art. 6 co. 1 del Decreto, prevede, oltre all'adozione e all'efficace attuazione di un Modello di organizzazione e gestione (lett. a), l'istituzione di un Organismo di Vigilanza (lett. b), *"un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo"* avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "ODV") ha il compito di vigilare, con continuità ed indipendenza dai vertici operativi, sul funzionamento e sull'effettiva osservanza del Modello, al fine di verificare la rispondenza ad esso dei comportamenti concreti, nonché di verificare le eventuali necessità di aggiornamento del Modello e formulare le relative proposte.

I poteri e doveri dell'ODV, le sue responsabilità e i suoi rapporti con gli altri organi della Società sono disciplinati da un apposito Regolamento Istitutivo dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "Regolamento ODV"), che è parte integrante del Modello.

Di seguito si esplicitano gli aspetti di rilevanza generale del regolamento e dei flussi informativi nei confronti dello stesso.

6.1. COMPOSIZIONE E NOMINA DELL'ODV

I componenti dell'ODV devono soddisfare i requisiti di:

- onorabilità, autonomia e indipendenza, intese come autorevolezza e autonomia di giudizio e di poteri di iniziativa e controllo. A tal fine sono stati previsti, oltre ad appositi requisiti di onorabilità ed

eleggibilità, un meccanismo di riporto agli amministratori, la disponibilità autonoma di risorse, l'assenza di vincoli di subordinazione nelle attività ispettive e nelle ulteriori funzioni attribuite, nonché apposite garanzie di stabilità (tutele per la revoca dell'incarico);

- professionalità, intesa come un insieme di competenze idonee allo scopo. Pertanto, è necessario che i membri dell'ODV abbiano competenze significative nel diritto di impresa e nel diritto penale di impresa, soprattutto con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti, nel campo di attività di controllo aziendale e gestione dei rischi, nonché nel campo organizzativo;
- continuità di azione, intesa come attività costante. L'ODV potrà operare direttamente e autonomamente all'interno della Società e potrà avvalersi delle strutture aziendali o esterne di volta in volta identificate. Si riunisce in maniera costante ogni due mesi, salva la possibilità di convocare ulteriori riunioni da parte di un membro dell'ODV o degli amministratori per far fronte a specificità che si presentino.

Analizzata la propria realtà aziendale, la Società ha ritenuto opportuno istituire un Organismo monocratico, composto da un membro esterno all'ente non coinvolto in alcun processo decisionale e gestionale della Società e che abbia conoscenza di materie affini ai sistemi di gestione e che disponga, inoltre, di una corretta e completa conoscenza dell'azienda e delle procedure di lavoro.

6.2. RUOLO E FUNZIONI DELL'ODV

L'ODV riferisce almeno annualmente al Consiglio di amministrazione sugli esiti dell'attività svolta, sul funzionamento e l'osservanza del Modello, conformemente al Regolamento ODV allegato.

Le funzioni ed i poteri dell'ODV sono i seguenti:

- emanare disposizioni organizzative volte a regolamentare la propria attività e la gestione delle interfacce con le aree aziendali per ottenere da queste tutte le tipologie di informazioni rilevanti ai fini dell'efficace attuazione del Modello;
- entro i propri limiti di spesa, curare la diffusione della conoscenza del Modello e garantire lo svolgimento delle attività formative necessarie e proporre agli amministratori le attività necessarie per la diffusione del MOG e la formazione dei destinatari;
- attuare e documentare controlli ispettivi (*auditing* interno e/o esterno) per verificare la costante adeguatezza e il rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello con facoltà di avvalersi di consulenti esterni, utilizzando le risorse finanziarie stanziare dal Consiglio di amministrazione;

- analizzare le violazioni delle procedure e/o prescrizioni del Modello rilevate direttamente o di cui ha ricevuto segnalazione;
- comunicare le risultanze dell'attività istruttoria svolta sulle violazioni delle procedure e/o prescrizioni del Modello, ovvero archiviare con motivazione in caso di segnalazione infondata (nonché, su richiesta, effettuare integrazioni all'attività istruttoria);
- fornire parere consultivo in sede di accertamento e valutazione delle violazioni, nonché di contestazione ed irrogazione della sanzione;
- effettuare le attività necessarie a mantenere aggiornata la mappatura delle aree di attività a rischio in funzione di mutate condizioni operative dell'Azienda e di eventuali aggiornamenti legislativi;
- formulare, senza indugio, al Consiglio di amministrazione le proposte di aggiornamento del Modello ritenute urgenti e, in appositi rapporti semestrali, le proposte di altri aggiornamenti;
- relazionare sulle attività svolte agli organi competenti;
- ove richiesto, fornire spiegazioni sul funzionamento del Modello ai destinatari dello stesso.

Nello specifico, Il compito dell'ODV di curare l'aggiornamento del Modello si esplica nelle seguenti attività:

- a) monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento;
- b) predisporre misure idonee onde mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
- c) vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello come individuate dalla legge;
- d) valutare, nel caso di effettiva commissione di reati e di significative violazioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche al Modello stesso e ai suoi allegati;
- e) proporre al Consiglio di amministrazione le modifiche al Modello;
- f) verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di amministrazione;
- g) vigilare sulla congruità del sistema di procure e deleghe al fine di garantire la costante efficacia del Modello. L'ODV dovrà pertanto anche svolgere controlli incrociati per verificare l'effettiva corrispondenza tra le attività concretamente attuate dai rappresentanti ed i poteri conferiti attraverso le procure in essere.

L'attività svolta dall'ODV è documentata, anche in forma sintetica, e la relativa documentazione deve essere custodita in modo tale che ne sia assicurata la riservatezza.

L'ODV nel rispetto della normativa vigente sulla *privacy*, ha accesso a tutta la documentazione relativa ai processi definiti sensibili nel Modello e comunque a tutta la documentazione sociale che, a suo insindacabile giudizio, sia rilevante per l'assolvimento dei propri compiti.

L'ODV può, inoltre, assumere, da chiunque operi per conto della Società ogni informazione utile al fine della vigilanza.

6.3. LE RISORSE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ai fini dell'efficace e corretto espletamento dei compiti assegnati, l'ODV dispone del budget stanziato dal Consiglio di amministrazione.

In aggiunta alle risorse finanziarie, il Consiglio di amministrazione può disporre l'assegnazione all'ODV delle risorse umane necessarie ai fini dello svolgimento del proprio incarico. Tali risorse possono essere stanziate presso l'ODV e riportano funzionalmente a quest'ultimo per quanto concerne le attività svolte per suo conto, ferme restando le linee di riporto gerarchico.

Qualora, in presenza di circostanze sopravvenute, risulti necessario ai fini dello svolgimento dell'incarico, l'ODV può in ogni momento richiedere al Consiglio di amministrazione, mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di risorse finanziarie e/o umane ulteriori.

6.4. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV

È previsto un obbligo di informativa sull'osservanza delle prescrizioni e procedure del Modello nei confronti dell'ODV affinché quest'ultimo possa concretamente vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

L'Organismo deve infatti essere informato da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del MOG in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del d.lgs. 231/01:

- il Consiglio di amministrazione o i singoli amministratori comunicano tempestivamente all'Organismo di Vigilanza cambiamenti nella struttura, nelle modalità operative di gestione, nel sistema di deleghe e negli altri aspetti che possono richiedere modifiche al modello di organizzazione, gestione e controllo;

- il referente per il MOG invia all'ODV report almeno trimestrali dando conto di tutte le informazioni essenziali per la corretta implementazione, attuazione e controllo della *compliance* di cui al d.lgs. 231/01 adottata da Ambrafox; a tal fine, la Società mette a disposizione del referente per il MOG il suddetto report periodico;
- ciascun responsabile o dipendente deve segnalare comportamenti non in linea con i principi e i contenuti del Modello, contattando l'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, è fatto obbligo a tutti i dipendenti di riferire all'ODV le informazioni inerenti all'avvenuta o presunta violazione delle procedure e/o delle prescrizioni del Modello e/o la commissione o ragionevole pericolo di commissione dei reati di cui al Decreto.

Le segnalazioni di cui sopra devono rispettare i requisiti di cui all'art. 6 co. 2bis del Decreto, modificato dalla l. 179/17 in tema di *whistleblowing*:

- devono essere basate su fatti specifici, circostanziati e verificabili;
- devono essere riservate, nel senso che la Società deve, nel presente Modello, prevedere dei canali di segnalazione – informatici e non - atti a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

La segnalazione deve essere sottoscritta dal segnalante per permettere all'ODV di svolgere gli opportuni accertamenti ma l'Organismo, nella gestione della segnalazione e nell'attività istruttoria che ne deriva, è tenuto a mantenere segreta l'identità del segnalante nei limiti in cui ciò sia possibile con riferimento alla completa e puntuale gestione della segnalazione.

Per agevolare le segnalazioni, Ambrafox ha predisposto un apposito modulo di segnalazione che verrà reso disponibile a tutto il personale e verrà pubblicato sul sito internet aziendale.

I segnalanti possono inviare le informazioni, i dati, i documenti e le segnalazioni, non in forma anonima per quanto attiene le possibili violazioni del Modello, secondo una delle seguenti modalità per iscritto a mezzo e-mail all'indirizzo odv@ambrafox.it.

Ricevuta la segnalazione, l'ODV la verbalizza tempestivamente e la archivia garantendone la riservatezza.

Qualora riceva una segnalazione concernente la possibile violazione del Modello, l'ODV, ove ritenuto utile e/o necessario, pianifica l'attività ispettiva da compiere, utilizzando, all'uopo, le risorse interne o, se del caso, ricorrendo all'apporto di professionalità esterne, qualora gli accertamenti di carattere ispettivo richiedano delle specifiche e particolari competenze o per fare fronte a particolari carichi di lavoro

La Società tutela l'autore delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione e penalizzazione nell'ambito dell'attività lavorativa ferma restando la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

6.5. OBBLIGHI INFORMATIVI RELATIVI AD ATTI UFFICIALI

Oltre alle segnalazioni di cui al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'ODV le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per la Società;
- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità indipendenti, dell'amministrazione finanziaria, di amministrazioni locali, ai contratti con la Pubblica Amministrazione, alle richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- conclusioni delle verifiche ispettive disposte da funzioni di controllo interno o da commissioni interne da cui risultano eventuali responsabilità per i reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- comunicazioni dei procedimenti disciplinari iniziati (o archiviati) e dei provvedimenti disciplinari adottati per fatti che potrebbero essere stati commessi in violazione delle prescrizioni contenute nel Modello;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
- segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prognosi superiore a 40 giorni) occorsi ai lavoratori, appaltatori e/o collaboratori presenti nei luoghi di lavoro della Società;
- procedimenti o provvedimenti disciplinari originati da comportamenti illeciti, rilevanti in ambito 231;
- verbali delle riunioni dell'Assemblea, delibere del Consiglio di amministrazione, verbali del Collegio Sindacale, qualora ne faccia richiesta l'Organismo di Vigilanza;
- variazioni delle aree di rischio, realizzazione di operazioni a rischio o comunque idonee ad alterare il rischio predeterminato nel Modello;
- informazioni relative a fornitori/clienti/partner della Società indagati per reati sanzionati dal D. Lgs. 231/200;
- i rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello;

- il sistema delle deleghe adottato dalla Società ed ogni modifica che intervenga sullo stesso.

6.6. SEGNALAZIONI ALL'ODV (WHISTLEBLOWING)

In data 15 marzo 2023 è stato pubblicato in G.U. il decreto legislativo n. 24/2023 c.d. "DECRETO WHISTLEBLOWING" che si applica a tutti i soggetti privati dotati di Modello Organizzativo ai sensi del d.lgs. 231/2001.

Il decreto prevede standard minimi di protezione che devono essere garantiti ai soggetti segnalanti le violazioni del MOG, del Codice Etico nonché la commissione di illeciti di cui agli artt. 24 ss. d.lgs. 231/2001. In assenza dei presidi indicati dal testo normativo, l'azienda può essere sanzionata dall'ANAC con una sanzione pecuniaria da € 10.000,00 a € 50.000,00.

Le procedure e indicazioni che seguono nei successivi paragrafi disciplinano la protezione delle persone che segnalano violazioni del Modello Organizzativo di Gestione (MOG) e del Codice Etico di Ambrafox s.r.l., di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Le Società ha approvato apposita PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (cd. "PROCEDURA WHISTLEBLOWING" Ambrafox S.r.l.), allegato del presente Modello. Tale Procedura descrive i canali di segnalazione e le modalità di gestione delle segnalazioni ai sensi del D.lgs. 24/2023 e della Direttiva Whistleblowing UE 2019/1937. La Società ha nominato un gestore delle segnalazioni esterno alla Società.

6.6.1. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

I destinatari del Modello hanno il dovere di segnalare all'ODV ogni situazione, fatto e circostanza ragionevolmente integrante uno degli illeciti di cui agli artt. 24 ss. d.lgs. 231/2001 o una violazione del presente Modello e del Codice Etico.

Esulano dall'ambito di segnalazione di cui al presente Modello:

- a) sospetti o voci;
- b) rimostranze personali del segnalante;
- c) rivendicazioni attinenti al rapporto di lavoro comunque denominato;
- d) fatti non rientranti nell'ambito di applicazione del d.lgs. 231/2001.

La segnalazione può essere effettuata anche:

- a) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;

- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

6.6.2. MODALITA' DI SEGNALAZIONE

La segnalazione può essere fatta per iscritto o telefonicamente all'ODV ai recapiti pubblicati sul sito internet e presso le bacheche aziendali, possibilmente utilizzando l'apposito modulo di segnalazione.

La segnalazione deve contenere:

- a) la descrizione del fatto;
- b) il tempo e il luogo in cui si è verificato il fatto;
- c) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- d) le generalità e i recapiti del segnalante;
- e) eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- f) eventuali persone informate sui fatti.

6.6.3. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Alla ricezione della segnalazione, l'ODV le assegna un numero protocollo interno e:

- a) effettua una prima verifica volta a valutare l'astratta rilevanza della segnalazione;
- b) verificato quanto sopra, entro 7 (*sette*) giorni dalla ricezione della segnalazione, comunica al segnalante la presa in carico e il numero di protocollo;
- c) l'ODV effettuerà l'opportuna istruttoria interna che, e nell'ambito dei propri poteri, può consistere in:
 - audizione del segnalante e di altre persone potenzialmente informate,
 - esame di documentazione ed eventuale richiesta di integrazione degli stessi,
 - sopralluogo ove necessario,
 - eventuale audit esterno ove necessario;
- d) entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza dell'avviso, dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione, l'ODV dovrà deliberare in merito alla segnalazione ricevuta:
 - archiviazione qualora la segnalazione non sia risultata fondata,
 - archiviazione con prescrizioni qualora la segnalazione sia risultata parzialmente fondata ma non integrante violazioni del d.lgs. 231/2001,

- conferma della segnalazione qualora sia risultata fondata, con eventuale proposta di sanzioni disciplinari a carico del trasgressore, ai sensi del capitolo 7 del presente Modello, alla funzione competente;
- e) l'ODV comunica al segnalante l'esito del procedimento istruttorio entro 15 giorni dalla chiusura dell'istruttoria.

6.6.4. TUTELE DEL SEGNALATO E RISERVATEZZA

Ambrafox s.r.l. tutela il soggetto segnalante ai sensi del d.lgs. 24/2023:

- a) i dati personali sono trattati secondo quanto previsto dall'art. 12 d.lgs. 24/2023 nonché dall'informativa ex art. 13 GDPR pubblicata sul sito internet aziendale e nelle bacheche;
- b) l'ODV garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, comprendente sia il nominativo dello stesso sia ogni altro elemento che serva alla sua identificazione;
- c) ove sia necessario coinvolgere altri soggetti che abbiano conoscenza dei fatti segnalati l'ODV trasmette agli stessi solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione, prestando la massima attenzione per evitare che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire all'identità del segnalante;
- d) le segnalazioni e la correlata documentazione sono conservate per il tempo strettamente necessario e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione;
- e) nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata ma, qualora invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità. Nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, la Società con il procedimento disciplinare se il segnalante non acconsente espressamente alla rivelazione della propria identità;
- f) Il dipendente segnalante è inoltre tutelato normativamente da eventuali misure ritorsive o discriminatorie adottate a seguito della segnalazione, non potendo essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa, sia attiva che omissiva, avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

Il sistema disciplinare, previsto dall'art. 6 co. 2 lett. e d.lgs. 231/01, rappresenta l'insieme delle sanzioni previste per la violazione delle norme del MOG e del Codice Etico e costituisce uno strumento indispensabile per garantire l'effettività e l'attuazione del Modello stesso (Allegato al MOG - Sistema disciplinare).

Per garantire la massima consapevolezza ed il maggior rispetto possibile delle prescrizioni del MOG e del Codice Etico, il sistema disciplinare viene affisso in locali aziendali accessibili a tutti.

Le sanzioni disciplinari si applicano a prescindere dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato per il fatto che costituisce anche violazione delle misure del MOG e del Codice Etico.

La sanzione disciplinare deve essere proporzionata all'addebito tenendo a tal fine conto sia delle circostanze oggettive che delle modalità soggettive della condotta del responsabile.

Si ha altresì riguardo, nell'irrogare la sanzione, all'entità del pregiudizio arrecato all'azienda, all'eventuale reiterazione di illeciti nonché alla commissione di ulteriori illeciti giuslaburistici da parte del destinatario della sanzione.

La tutela della salute e sicurezza sul lavoro nonché la tutela dell'ambiente e il rispetto delle prescrizioni normative circa la gestione dei rifiuti sono valori fondamentali per la Società.

Pertanto, la violazione dei precetti del MOG e del Codice Etico comportanti la compromissione dei suddetti valori fondamentali giustifica l'applicazione al trasgressore della sanzione disciplinare massima prevista dal presente Modello in combinato disposto con le previsioni del CCNL applicabile e dello Statuto dei Lavoratori.

Ogni sanzione disciplinare per violazione del Codice Etico o del presente MOG è applicata dagli amministratori, previo parere consultivo obbligatorio dell'ODV.

Gli amministratori sono tenuti a motivare per iscritto le ragioni per cui vogliono decidere in senso contrario rispetto al parere dell'ODV.

Le sanzioni disciplinari per violazione del Codice Etico o del presente MOG commesse dagli amministratori sono disposte dall'assemblea dei soci.

Il procedimento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari per violazione dei precetti del MOG e del Codice Etico è uguale a quello per l'applicazione delle sanzioni disciplinari a lavoratori subordinati di cui all'art. 7 l. 300/70.

7.1. SANZIONI A CARICO DEI DIPENDENTI

Le inosservanze e i comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole individuate dal presente Modello determinano l'irrogazione di sanzioni disciplinari irrogate secondo il criterio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c. e tenendo conto – con riferimento a ciascun caso di specie – della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione, del grado di colpa, dell'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché dell'intenzionalità del comportamento stesso. Il sistema disciplinare identifica le infrazioni ai principi, ai comportamenti e ai punti di controllo contenuti nel Modello, ed individua le sanzioni previste per il personale dipendente in conformità alle vigenti norme di legge e ai CCNL.

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, verranno applicate le sanzioni di seguito indicate:

- rimprovero verbale in caso di: lieve inosservanza delle procedure previste dal Modello o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso; tolleranza od omessa segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale; effettuazione di una segnalazione, rivelatasi infondata, per colpa grave;
- rimprovero scritto in caso di: mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidività, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso); omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale; ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale; effettuazione di una segnalazione, rivelatasi infondata, per dolo o, qualora il trasgressore abbia già riportato la sanzione disciplinare del rimprovero verbale, anche per colpa grave; violazione dei principi del *whistleblowing*
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni in caso di: inosservanza delle procedure previste dal MOG o negligenza nell'attuazione delle prescrizioni del Modello; omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al

personale che siano tali da esporre l'azienda ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi; reiterata presentazione di segnalazioni, poi rivelatesi infondate, per dolo o colpa grave; grave violazione dei principi del *whistleblowing*

- licenziamento per giustificato motivo in caso di violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato tra quelli previsti dagli artt. 24 ss. d.lgs. 231/01; reiterata presentazione di segnalazioni, poi rivelatesi infondate, per dolo o colpa grave che abbia determinato l'insorgere di danni o pregiudizi, di qualunque natura, al soggetto "accusato"; grave e reiterata violazione dei principi del *whistleblowing*;
- licenziamento per giusta causa in caso di comportamento in palese violazione delle prescrizioni del Modello e tale da comportare la possibile applicazione a carico della Società una delle sanzioni previste dal d.lgs. 231/01, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso; reiterata presentazione di segnalazioni, poi rivelatesi infondate, per dolo o colpa grave che abbia determinato l'insorgere di danni o pregiudizi, di qualunque natura, al soggetto "accusato".

Le segnalazioni dell'ODV riguardanti la violazione del Modello determinano l'avvio di azione disciplinare, finalizzata all'accertamento della responsabilità della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà preliminarmente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine per presentare le sue difese e giustificazioni alla contestazione.

Una volta accertata tale responsabilità sarà irrogata dal Datore di lavoro all'autore della violazione una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa, nel rispetto delle procedure previste dai suddetti contratti collettivi.

Nell'ambito del procedimento disciplinare avviato saranno, in ogni caso, seguite le disposizioni e le garanzie previste al riguardo dalla legge e dal CCNL applicato.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, ai dirigenti ed ai responsabili gerarchici.

7.2. SANZIONI A CARICO DI SOGGETTI APICALI E RESPONSABILI

La violazione delle misure previste dal Modello e dal Codice Etico da parte di soggetti apicali o comunque responsabili può costituire, in proporzione alla gravità del fatto e all'entità del danno cagionato alla Società, causa di applicazione di provvedimento disciplinare previsto dalle leggi e dai contratti vigenti, nonché – per i dirigenti assunti con contratto di lavoro subordinato – causa di licenziamento per giusta causa allorché venga meno il rapporto fiduciario.

Il rapporto dirigenziale si fonda su un elemento di natura fiduciaria, in considerazione anche del fatto che il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno dell'azienda ma anche all'esterno in termini di immagine rispetto a tutti gli utenti e la collettività.

Per quanto attiene alla responsabilità verso terzi derivante da violazione delle misure previste dal Modello e dal Codice Etico, resta salva la responsabilità della Società secondo quanto previsto dalle leggi e dai CCNL vigenti.

Al di là delle violazioni delle prescrizioni stabilite dal MOG, i dirigenti e gli amministratori sono altresì sottoposti a sanzione disciplinare per inosservanza dei doveri di informativa all'ODV, dei doveri di formazione del personale e dei soci lavoratori, del dovere di controllo sull'operato dei soggetti sottoposti alla loro direzione (a prescindere dal loro formale inquadramento), del dovere di diligenza circa la scelta dei soggetti responsabili dei vari settori, del dovere di mettere a disposizione dei responsabili risorse e mezzi per svolgere il loro incarico.

In caso di violazione del Modello da parte degli amministratori, spetta all'ODV l'individuazione degli opportuni provvedimenti previsti dalla legge. Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello e del Codice Etico da parte di soggetti apicali o comunque responsabili, l'ODV provvederà ad informarne il Consiglio di Amministrazione della Società per l'adozione delle opportune iniziative. Lo svolgimento del procedimento sarà affidato al Datore di lavoro, che provvederà a norma di legge e di contratto.

Le sanzioni disciplinari applicabili ai soggetti apicali e ai responsabili di funzione sono:

- rimprovero verbale in caso di: lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso; tolleranza o omessa segnalazione di lievi irregolarità commesse dal personale; effettuazione di una segnalazione, rivelatasi infondata, per colpa grave;

- rimprovero scritto in caso di: mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidività, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso); omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità commesse da altri appartenenti al personale; ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale; effettuazione di una segnalazione, rivelatasi infondata, per dolo o, qualora il trasgressore abbia già riportato la sanzione disciplinare del rimprovero verbale, anche per colpa grave; violazione della riservatezza del segnalante; violazione dei principi del *whistleblowing*.
- licenziamento ex art. 2118 c.c. in caso di inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o di negligenza nell'adozione delle prescrizioni del Modello; omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale; violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal Decreto di una gravità tale da esporre l'azienda ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per l'azienda, intendendosi in tal modo un inadempimento notevole degli obblighi a cui il lavoratore è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro; reiterata presentazione di segnalazioni, poi rivelatesi infondate, per dolo o colpa grave che abbia determinato l'insorgere di danni o pregiudizi, di qualunque natura, al soggetto "accusato"; reiterata violazione della riservatezza del segnalante; irrogazione di licenziamenti o provvedimenti disciplinari ritorsivi o discriminatori in capo a chi ha presentato una segnalazione; reiterata violazione dei principi del *whistleblowing*.
- licenziamento per giusta causa in caso di adozione di un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la possibile e concreta applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal d.lgs. 231/01, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso; reiterata presentazione di segnalazioni, poi rivelatesi infondate, per dolo o colpa grave che abbia determinato l'insorgere di danni o pregiudizi, di qualunque natura, al soggetto "accusato"; reiterata violazione della riservatezza del segnalante; irrogazione di licenziamenti o provvedimenti disciplinari ritorsivi o discriminatori in capo a chi ha presentato una segnalazione; grave e reiterata violazione dei principi del *whistleblowing*.

7.3. SANZIONI A CARICO DEGLI AMMINISTRATORI

Nel caso di violazione del Modello da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, l'ODV, qualora venga a conoscenza della violazione suddetta, informa i soci i quali, in base alle rispettive

competenze, procederanno ad assumere le iniziative più opportune e adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto, quali:

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze;
- diffida formale;
- decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo;
- revoca dell'incarico;
- azione di responsabilità ai sensi dell'art. 2393 c.c.
- richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea avente all'ordine del giorno la trattazione delle violazioni del MOG realizzate dagli organi societari.

7.4. SANZIONI A CARICO DEI TERZI

Anche soggetti terzi rispetto alla compagine sociale, dirigenziale o lavorativa della Società possono essere considerati trasgressori dei principi individuati dal MOG e dal Codice Etico.

Ci si riferisce essenzialmente ai collaboratori esterni, ai consulenti o ai fornitori abituali della Società i quali, tenendo rapporti continuativi e costanti con l'azienda, sono tenuti ad osservarne i principi e i valori fondamentali.

I terzi devono essere informati circa le conseguenze derivanti dalla violazione del Modello e del Codice Etico e i contratti tra essi e la Società possono prevedere clausole risolutive espresse, clausole attributive del diritto di recesso o clausole penali per fronteggiare eventuali violazioni del Modello e del Codice Etico da parte dei terzi.

La violazione da parte dei terzi delle regole di cui al presente Modello costituisce inadempimento degli obblighi contrattuali che può comportare, nei casi più gravi, la risoluzione del contratto.

In ogni caso resta salvo il diritto al risarcimento dei danni cagionati alla Società in conseguenza della violazione delle misure previste dal MOG e dal Codice Etico.

7.5. PROCEDIMENTO E ORGANO COMPETENTE ALL'IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Il procedimento disciplinare rilevante ai sensi dell'art. 6 d.lgs. 231/01 segue il seguente *iter*:

1. segnalazione da parte di chiunque abbia contezza che siano stati commessi illeciti rientranti tra i reati-presupposto o per la violazione del MOG e del Codice Etico, effettuata all'ODV tramite canale riservato;
2. istruttoria condotta autonomamente dall'ODV, se necessario coinvolgendo altre funzioni aziendali;
3. qualora dall'istruttoria condotta emergano prove circa l'effettiva sussistenza della violazione, l'ODV ne comunica gli esiti alla funzione competente in materia disciplinare;
4. la funzione competente in materia disciplinare, se ritiene di avviare il procedimento disciplinare, ne dà comunicazione all'ODV e provvede alla contestazione a norma dell'art. 7 St. Lav.;
5. il procedimento disciplinare segue le stesse procedure e conferisce le stesse garanzie previste dall'art. 7 St. Lav.

La fase di contestazione della sanzione viene condotta dal Responsabile dell'ufficio amministrazione, mentre l'eventuale irrogazione della sanzione, nel rispetto della normativa vigente (Codice civile, Statuto dei Lavoratori e CCNL), è determinata dal C.d.a. e irrogata dal datore di lavoro.

Nel caso di contestazioni disciplinari a carico del datore di lavoro, la fase di contestazione della sanzione è sempre condotta dal Responsabile ufficio amministrazione, mentre alla eventuale determinazione ed irrogazione della stessa provvede il Consiglio di amministrazione.

Nel caso di contestazioni disciplinari a carico di membri del Consiglio di amministrazione o dall'Assemblea, la fase di contestazione della sanzione è sempre condotta dal Responsabile ufficio amministrazione, mentre l'eventuale fase di determinazione ed irrogazione della stessa è condotta dal Consiglio di amministrazione o dall'Assemblea.

8. ADOZIONE DEL MODELLO 231

Il presente Modello è stato approvato dal Consiglio di amministrazione di Ambrafox e ogni successiva modifica o integrazione dovrà essere apportata dal medesimo organismo, previo parere dell'ODV.

8.1. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MOG

La comunicazione e la formazione del personale sono importanti requisiti dell'attuazione del Modello 231.

La Società si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello 231 da parte del management, dei soci, dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato secondo posizione e ruolo, in un'ottica di personalizzazione dei percorsi e di reale rispondenza ai bisogni delle singole risorse.

Ambrafox si impegna a comunicare i contenuti del Modello 231 e del Codice Etico a tutti i soggetti che ne sono Destinatari.

Il personale dipendente, i dirigenti e gli apicali in generale, i collaboratori esterni verranno:

- informati dell'avvenuta approvazione/aggiornamento del Modello di organizzazione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001 da parte del C.d.A.;
- invitati a consultare copia dello stesso in formato elettronico sulla intranet aziendale o copia cartacea conservata presso la sede della Società.

Ai soggetti sopra indicati è richiesta la conoscenza e comprensione della norma nei suoi contenuti essenziali e dei reati richiamati dalla stessa. Conformemente a quanto previsto dal Decreto, Ambrafox ha definito un programma di comunicazione e formazione finalizzato a garantire una corretta divulgazione e conoscenza del Modello e delle regole di condotta in esso contenute, nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire.

Il sistema di informazione e di formazione è supervisionato dall'Organismo di Vigilanza ed è gestito con i responsabili delle Direzioni e settori aziendali di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

I principi e i contenuti del Modello 231 e del Codice Etico sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali la Società intrattiene relazioni contrattuali.

L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello 231 da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la Società è previsto da apposita clausola del relativo contratto ed è oggetto di accettazione da parte del terzo contraente.

8.2. REVISIONE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

La revisione ed aggiornamento del Modello 231 è funzionale al mantenimento nel tempo dell'efficacia del modello e si rende necessaria in occasione:

- di novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- di cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società;
- di significative violazioni del Modello 231 che evidenzino l'inefficacia del modello;
- di verifiche o controlli che evidenzino la necessità di adeguamenti.

La revisione del MOG è effettuata a seguito di segnalazione da parte dell'ODV il quale, almeno una volta all'anno, è tenuto a redigere un report di adeguatezza o meno del MOG.

9. ALLEGATI ALLA PARTE GENERALE DEL MODELLO

Per evitare di appesantire la lettura del presente MOG per tutti i destinatari, la Società ha scelto di introdurre come allegati che si intendono integralmente richiamati i seguenti documenti:

1. organigramma generale;
2. sistema disciplinare;
3. Codice Etico;
4. regolamento dell'ODV;
5. report bimestrale referente MOG / ODV;
6. modulo di segnalazione all'ODV;
7. *risk assessment*;
8. *PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (cd. "PROCEDURA WHISTLEBLOWING" Ambrafox S.r.l.),*

Sarà compito dell'ODV monitorare l'aggiornamento del Modello anche con riferimento ai suddetti allegati, proponendo al Consiglio di amministrazione di aggiornare il MOG a fronte di una modifica della documentazione allegata.



AMBRAFOX

Ambrafox S.r.l.

Via Giacomo Brodolini, 29

20863 – Concorezzo (MB)