



IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI RETEX SPA

PARTE GENERALE

VERSIONE 1.0 AGGIORNATA AL [9/12/2021]

SOMMARIO

1. PREMESSA	p. 3
2. DEFINIZIONI E GLOSSARIO	p. 6
3. STRUTTURA DEL DOCUMENTO	p. 8
4. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO N. 231/2001	p. 9
4.1 Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti	p. 9
4.2 Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modifiche	p. 10
4.3 I gruppi di impresa e il D.lgs. n. 231/2001	p. 11
4.4 I reati commessi all'estero	p. 12
4.5 Le sanzioni	p. 13
5. RETEX S.P.A.	p. 15
5.1 Attività della Società	p. 15
5.2 L'Organizzazione di Retex S.p.A.	p. 16
5.3 Il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi di Retex	p. 16
5.3.1 Gli strumenti di governance di Retex	p. 17
5.3.2 I contratti Intercompany	p. 17
5.3.3 La segregazione dei compiti	p. 17
5.3.4 La tracciabilità	p. 17
6. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI RETEX S.P.A.	p. 18
6.1 I Destinatari del Modello	p. 18
6.2 Funzione del Modello	p. 19
6.3 Struttura del Modello	p. 20
6.4 La metodologia di predisposizione del Modello e di esecuzione del risk self assesment	p. 21
6.5 Modifiche ed integrazioni del Modello	p. 21
6.6 Le fattispecie di reato applicabili a Retex e le Attività sensibili	p. 22
6.7 I reati presupposto	p. 25
7. IL CODICE ETICO	p. 27
7.1 I principi etici ed il codice etico	p. 27

8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	p. 28
8.1 Funzione	p. 28
8.2 Requisiti di autonomia ed indipendenza, professionalità e continuità d'azione	p. 29
8.3 Composizione, nomina e durata	p. 30
8.4 Verifica dei requisiti	p. 30
8.5 Cause di sospensione, revoca, decadenza e cessazione	p. 32
8.5.1 Sospensione e revoca	p. 32
8.5.2 Cause di decadenza	p. 33
8.5.3 Cessazione per rinuncia	p. 34
8.5.4 Cessazione per sopravvenuta incapacità o morte	p. 34
8.6 Regolamento interno dell'OdV	p. 34
9. FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ODV	p. 36
9.1 Premessa	p. 36
9.2 Flussi Informativi verso gli Organi Societari	p. 36
9.3 Modalità di trasmissione dei flussi informative e delle segnalazioni	p. 39
9.4 Sistema interno (alternativo) di segnalazione delle violazioni (cd. Whistleblowing)	p. 40
9.5 La Procedura Whistleblowing ed i canali di segnalazione	p. 41
9.6 Gestione del modello 231 all'interno del Gruppo	p. 43
10. IL SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO	p. 44
10.1 Principi generali	p. 44
10.2 Condotte rilevanti	p. 45
10.3 Ruolo dell'Organismo di Vigilanza	p. 46
10.4 Misure nei confronti degli Organi Sociali e del personale della Società	p. 46
10.4.1 Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo e dell'Organo di Controllo	p. 46
10.4.2 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti Responsabili	p. 46
10.4.3 Sanzioni nei confronti di quadri e impiegati	p. 46
10.4.4 Collaboratori, consulenti e terze parti	p. 47
11. FORMAZIONE DEL PERSONALE, COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	p. 49
11.1 Comunicazione e formazione del personale	p. 49
11.2 Informativa ai collaboratori esterni, fornitori e partner	p. 50
12. AGGIORNAMENTO E VERIFICHE PERIODICHE	p. 51
12.1 Aggiornamento	p. 51
12.2 Verifiche periodiche	p. 51

1. PREMESSA

Retex S.p.A. (di seguito, anche, "Retex" e la "Società") è sensibile alle aspettative dei propri azionisti e degli stakeholders in quanto è consapevole del valore che agli stessi può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di reati. L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consentono a Retex S.p.A. di beneficiare dell'esimente prevista dal D.lgs. n. 231/2001 (nel seguito, anche, il "Decreto"), ma migliorano anche la sua Corporate Governance, limitando il rischio di commissione dei Reati.

Nel contesto generale delle attività inerenti il proprio sistema di Corporate Governance e del conseguente adeguamento della propria organizzazione interna, la Società si è determinata a predisporre, implementare, aggiornare ed attuare un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, anche, il "Modello" o "Mog").

Scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle attività sensibili e, ove necessario, la loro conseguente proceduralizzazione.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari tali da prevenire il rischio di commissione dei reati e degli illeciti.

versione	approvato da	descrizione	data validità
1.0	Consiglio di Amministrazione	Prima emissione versione aggiornata al Dlgs n. 75/2020	9/12/2021

2. DEFINIZIONI E GLOSSARIO

Per esigenze di chiarezza e sinteticità si riportano, qui di seguito, i termini e le definizioni che si riferiscono a tutte le parti del Modello e che, in aggiunta ad altri eventuali termini definiti nella Parte Speciale, hanno il significato qui di seguito attribuito a ciascuno di essi, essendo peraltro precisato che i termini definiti al singolare si intendono definiti anche al plurale e viceversa.

Area a Rischio:	l'area di attività di Retex S.p.a. nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati.
Attività Sensibili:	le attività di Retex S.p.A. nel cui ambito sussiste il potenziale rischio di commissione di uno dei reati di cui al D.lgs. n. 231/2001.
CCNL:	i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dalla Società. Codice Etico: il codice etico adottato dalla Società.
Collaboratori Esterni:	tutti i collaboratori esterni globalmente considerati, quali i Consulenti, i Partner e i Fornitori.
Consulenti:	i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.
Controlli aziendali:	sistema di deleghe, procure, procedure e controlli interni aventi quale finalità quella di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali, nonché i comportamenti che devono essere tenuti dai Soggetti Apicali e dai Soggetti Sottoposti ex art. 5 D.lgs. n. 231/2001, operanti nelle aree aziendali.
Datore di Lavoro:	il soggetto titolare del rapporto di lavoro o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa.
Destinatari:	Organi Sociali, Società di Revisione, Personale - Soggetti Apicali e i Soggetti Subordinati - e Terzi (ossia, a titolo esemplificativo e non esaustivo: i consulenti ed i fornitori di beni e di servizi, anche professionali, e chiunque svolga attività in nome e per conto della Società o sotto il controllo della stessa e i Partner).
Dipendenti:	i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la società, ivi compresi i dirigenti. D.lgs. n. 231/2001 o il Decreto: il D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni.
DVR o Documento di Valutazione dei rischi:	il documento redatto dal Datore di Lavoro contenente una relazione sulla valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza durante il lavoro ed i criteri per la suddetta valutazione, l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione e dei dispositivi di protezione individuale conseguente a tale valutazione, il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, l'indicazione del nominativo RSPP, del RLS e del Medico Competente che ha partecipato alla valutazione del rischio, nonché l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i Lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.
Enti:	società, consorzi, ecc.
Esponenti Aziendali:	amministratori, sindaci, liquidatori, dirigenti e dipendenti della Società.
Fornitori:	i fornitori di beni e servizi non professionali di Retex che non rientrano nella definizione di Partner.
Gruppo:	il Gruppo di società facenti capo a Retex S.p.A.

Incaricati di un pubblico servizio:	i soggetti che, ai sensi dell'art. 358 cod. pen. "... a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata, dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale".
Linee Guida:	le Linee Guida adottate da Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D.lgs. n. 231/2001.
Modello:	il Modello di Organizzazione, Gestione e controllo previsto dal D.lgs. n. 231/2001. Organi Sociali: il Consiglio di Amministrazione, organi delegati, il Collegio Sindacale, nonché qualsiasi soggetto che eserciti anche in via di fatto, i poteri di rappresentanza, decisionali e/o di controllo all'interno della Società.
Organismo di Vigilanza o OdV:	l'organismo interno di controllo, nominato ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento.
P.A.:	la pubblica amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio.
Parte Speciale:	l'insieme dei principi generali e procedurali specifici cui i Destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere con Retex, sono tenuti ad attenersi per la corretta applicazione del Modello.
Partner:	le controparti contrattuali con le quali Retex addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, joint venture, consorzi, agenzia, collaborazione in genere), ove destinati a cooperare con Retex nell'ambito delle aree a rischio.
Pubblici Ufficiali:	i soggetti che, ai sensi dell'art. 357 cod. pen., "esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi".
Reati presupposto:	gli specifici reati individuati dal Decreto da cui può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente nonché, per quanto ad essi assimilabili, gli specifici illeciti amministrativi in relazione ai quali è prevista l'applicazione delle norme contenute nel Decreto stesso.
Società:	Retex S.p.A.
Soggetti apicali:	persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
Soggetti Subordinati o Sottoposti:	persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.
Stakeholder (o "portatore di interesse"):	tutti coloro che, direttamente o indirettamente, entrano in relazione con Retex, come gli azionisti, i Destinatari, i Fornitori e i Partner, gli enti e le autorità cui Retex fa riferimento nel suo operare e, più in generale, tutti quei soggetti i cui interessi influenzano o vengono influenzati dagli effetti delle attività di Retex S.p.A.
Terzi:	tutti coloro, persone fisiche o persone giuridiche che instaurano un rapporto di collaborazione/ consulenza con la Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: i consulenti ed i fornitori di beni e di servizi, anche professionali, e chiunque svolga attività in nome e per conto della Società o sotto il controllo della stessa).
Whistleblowing:	si intende la segnalazione ad opera del dipendente o del collaboratore di comportamenti aventi rilevanza penale o irregolarità di gestione in ragione delle funzioni svolte. Destinatari della disciplina sul whistleblowing nel settore privato ex Legge n. 179/2017 sono le società che hanno adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001.

3. STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo redatto ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 di Retex S.p.A. è composto da una Parte Generale e una Parte Speciale.

La Parte Generale ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel Decreto la descrizione della Società e del suo Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi, l'indicazione dei destinatari, delle finalità e del processo di predisposizione e aggiornamento del Modello, la descrizione delle categorie di reato rilevanti per la Società, i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, l'indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale e, infine, la definizione di un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello.

La Parte Speciale ha ad oggetto l'analisi dei processi e delle relative attività "sensibili" analizzate in considerazione di ciascuna categoria di reato prevista dal Decreto. Inoltre, per ciascuna attività sensibile sono stati individuati specifici protocolli di controllo atti a prevenire e mitigare il rischio di commissione dei reati connessi.

Costituisce parte integrante e sostanziale del Modello il Codice Etico, che definisce i valori, l'aspirazione e la missione di Retex S.p.A. e del Gruppo.

La Società ha inoltre adottato procedure in ambito di gestione dei rischi, controllo e compliance, indirizzate ad amministratori, dirigenti, personale e terze parti operanti in nome e per conto di Retex ed ha inoltre ottenuto importanti certificazioni. Le predette procedure e certificazioni contribuiscono a rafforzare l'intero Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi aziendale, integrando i principi e i presidi di controllo descritti all'interno del presente Modello.

Costituiscono infine parte integrante del presente Modello:

- il Codice Etico;
- il Sistema Disciplinare;
- l'insieme degli strumenti normativi (politiche, procedure e istruzioni per la corretta ed efficace attuazione del Modello);
- la **Risk Map** contenente l'identificazione delle aree esposte al rischio di compimento dei reati presupposto della responsabilità amministrativa ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e il documento di **Risk Self Assessment** contenente le singole attività sensibili con i relativi reati potenzialmente associati e la valutazione dei presidi di controllo in essere;
- Catalogo dei reati presupposto alla data di aggiornamento del Risk Self Assessment.

4. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO N. 231/2001

4.1 CARATTERISTICHE E NATURA DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nel recepire la normativa internazionale in merito alla lotta alla corruzione, introduce e disciplina la responsabilità amministrativa derivante da reato degli enti collettivi, che fino al 2001 potevano unicamente essere chiamati a corrispondere, in via solidale, multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

La natura di questa forma di responsabilità degli enti è di genere "misto" e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. In base al Decreto, infatti l'ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul sistema normativo penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici e gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non

economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad es., i partiti politici e i sindacati).

La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. Tuttavia, a tal proposito, la giurisprudenza ha sancito, fondando la decisione sul principio di territorialità, la sussistenza della giurisdizione del giudice italiano in relazione a reati commessi da enti esteri in Italia.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, del c.p. un reato si considera commesso nel territorio dello Stato quando l'azione o l'omissione che lo costituiscono è avvenuta in Italia in tutto o (anche solo) in parte, ovvero se in Italia si è verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione o dell'omissione.

4.2 FATTISPECIE DI REATO INDIVIDUATE DAL DECRETO E DALLE SUCCESSIVE MODIFICHE

La Società può essere chiamata a rispondere soltanto per i reati – c.d. reati presupposto – indicati dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato e riportati in Tabella 1.

Tabella 1 - Elenco dei reati presupposto della responsabilità amministrativa alla data di approvazione del presente documento

Rif 231	Categorie di reato
24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture
24 bis	Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
24 ter	Delitti di criminalità organizzata
25	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio
25 bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
25 bis 1	Delitti contro l'industria e il commercio
25 ter	Reati societari
25 quater	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali
25 quater 1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
25 quinquies	Delitti contro la personalità individuale
25 sexies	Reati di abuso di mercato e Altre fattispecie in materia di abusi di mercato
25 septies	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
25 octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
25 novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
25 decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
25 undecies	Reati ambientali
25 duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
25 terdecies	Razzismo e xenofobia
25 quaterdecies	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
25 quinquiesdecies	Reati tributari
25 sexiesdecies	Contrabbando
Legge n. 146/2006 - Art. 99	Reati transnazionali [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]
Legge n. 9/2013 - Art. 12	Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]

L'applicabilità e la rilevanza di ciascun reato per la Società sono oggetto di approfondimento nella presente Parte Generale.

4.3 I GRUPPI DI IMPRESA E IL D.LGS. N. 231/2001

Il Legislatore non individua espressamente tra i destinatari della responsabilità penale-amministrativa il "gruppo societario". Nonostante l'assenza di chiari riferimenti legislativi a riguardo, la giurisprudenza di merito, allo scopo di estendere il concetto di responsabilità tra le società appartenenti ad un gruppo, ha evocato il concetto di "interesse di gruppo" ai fini dell'applicazione del Decreto.

Un generico riferimento al gruppo non è di per sé sufficiente per affermare la responsabilità di una società appartenente al gruppo. Infatti, secondo l'orientamento giurisprudenziale maggioritario, l'interesse della società deve essere diretto ed immediato e la mera presenza di un'attività di direzione e coordinamento di una società sull'altra non è di per sé condizione sufficiente perché entrambe rispondano ai sensi del Decreto. La società del Gruppo può essere chiamata a rispondere ai sensi del Decreto per il reato commesso da una controllata o dalla controllante purché nella consumazione del reato "concorra", con il soggetto che agisce per quest'ultima, una persona fisica (apicale, di diritto ma anche di fatto) che agisca per conto della Società stessa perseguendo l'interesse di quest'ultima.

L'interesse di gruppo si realizza nel momento in cui una società del Gruppo condizioni le scelte di altra società del medesimo Gruppo con un contributo attivo dei suoi esponenti nella materiale commissione del reato ascrivibile a tale società e un soggetto apicale o sottoposto della società commetta un reato nell'ambito di altra Società del medesimo Gruppo. La responsabilità ai sensi del Decreto può sorgere anche nelle ipotesi di

1 Cfr. : ord. Tribunale di Milano (20 dicembre 2004).

società appartenenti ad un medesimo gruppo, qualora una società svolga prestazioni di servizi a favore di un'altra società del gruppo, a condizione che sussistano gli elementi sopra descritti, con particolare riferimento al concorso nella fattispecie delittuosa.

Il Tribunale di Milano¹ ha sancito che l'elemento caratterizzante l'interesse di gruppo sta nel fatto che questo non si configura come proprio ed esclusivo di uno dei membri del gruppo, ma come comune a tutti i soggetti che ne fanno parte. Per questo motivo si afferma che l'illecito commesso da una Società del Gruppo possa essere addebitato anche ad altre Società del Gruppo, purché la persona fisica che ha commesso il reato, anche a titolo di concorso, appartenga anche funzionalmente alla stessa.

In conclusione, il compito delle Società controllate è quello di seguire la strategia unitaria definita dalla Capogruppo nel pieno rispetto delle prerogative di autodeterminazione delle diverse società ricomprese nel perimetro del Gruppo, a cui spetteranno altresì le scelte operative, incluse quelle relative alla definizione dei principi di comportamento e i protocolli di controllo ai fini della prevenzione della potenziale commissione dei reati ex Decreto 231/01.

A scopo di indirizzo, quindi, le Società controllate recepiscono il Modello promanato dalla Capogruppo ed ogni sua successiva edizione.

Durante il procedimento di individuazione delle aree a rischio e di adozione delle misure di prevenzione, le Società del Gruppo pongono in essere in via transitoria misure di controllo interno finalizzate alla prevenzione di comportamenti illeciti.

4.4 I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

In forza dell'art. 4 del Decreto¹, una società può essere chiamata a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero, qualora:

- i. la Società abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- ii. il reato sia commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla società;
- iii. lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non proceda nei confronti della società;
- iv. sussistano le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7², 8³, 9⁴ e 10⁵ c.p. per potere perseguire in Italia un reato commesso all'estero.

1 Art. 4, D. Lgs. n. 231/2001, "Reati commessi all'estero", il quale statuisce che "Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo".

2 Art. 7 c.p., "Reati commessi all'estero", statuisce: "È punito secondo la legge italiana il cittadino [c.p. 4] o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati: 1. delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2. delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3. delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4. delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5. ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana".

3 Art. 8 c.p., "Delitto politico commesso all'estero", statuisce: "Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel n. 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. E' altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici".

4 Art. 9 c.p., "Delitto comune del cittadino all'estero", statuisce: "Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce la pena di morte o l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia ovvero a istanza, o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, la richiesta del Ministro della giustizia o l'istanza o la querela della persona offesa non sono necessarie per i delitti previsti dagli articoli 320, 321 e 346-bis".

5 Art. 10 c.p., "Delitto comune dello straniero all'estero", statuisce: "Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce la pena di morte o l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia, sempre che: 1. si trovi nel territorio dello Stato; 2. si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena di morte o dell'ergastolo, ovvero della reclusione non inferiore nel minimo a tre anni; 3. l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene. La richiesta del Ministro della giustizia o l'istanza o la querela della persona offesa non sono necessarie per i delitti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322 e 322-bis".

4.5 LE SANZIONI

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposta la società in caso di condanna ai sensi del Decreto.

Sanzione pecuniaria: è sempre applicata qualora il giudice ritenga la società responsabile. Essa viene calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota va invece stabilito, tra un minimo di € 258,00 e un massimo di € 1.549,00, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali della società. L'articolo 12 del D. Lgs. n. 231/2001⁶ prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. È previsto che sia chiamata a rispondere dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria solamente la società, con il suo patrimonio o con il proprio fondo comune. La norma esclude dunque, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo, che i soci o gli associati siano direttamente responsabili con il loro patrimonio.

Sanzioni interdittive: si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui la società viene condannata e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- 1. la società ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- 2. in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

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

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a sette anni, ed hanno ad oggetto la specifica attività della società cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità della società e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore

6 Art. 12, D. Lgs. n. 231/2001, "Casi di riduzione della sanzione pecuniaria", statuisce: "La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a € 103.291 se: a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità. La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere del precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi. 4. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a € 10.329".

commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è esclusa se la società abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17 del D. Lgs. n. 231/2001 prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

1. "l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso";
2. "l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi";
3. "l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca".

Confisca: con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente. Il profitto del reato è stato definito dalla giurisprudenza⁷ come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente.

Pubblicazione della sentenza di condanna: può essere disposta quando la società è condannata ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove la società ha la sede principale, ed è eseguita a spese della società stessa.

Sebbene applicate dal giudice penale, tutte le sanzioni sono di carattere amministrativo. Il quadro delle sanzioni previste dal Decreto è molto severo, sia per l'elevato ammontare delle sanzioni pecuniarie, sia perché le sanzioni interdittive possono limitare di molto l'esercizio della normale attività d'impresa, precludendone una serie di affari.

Ai sensi del comma 2 dell'art. 26 del Decreto 9, la società non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Le sanzioni amministrative a carico della società si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato, fatte salve le ipotesi di interruzione della prescrizione. La prescrizione si interrompe in caso di richiesta di applicazione di misure cautelari interdittive e di contestazione dell'illecito amministrativo; in quest'ultimo caso, la prescrizione non corre fino al momento in cui passa in giudicato la sentenza che definisce il giudizio. Per effetto dell'interruzione inizia un nuovo periodo di prescrizione.

La condanna definitiva della società è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

⁷ Si veda e Sezioni Unite della Corte di Cassazione Pen. 27 marzo 2008, n. 26654, conf., da ultimo, Cass. Pen. 22 aprile 2016, n. 23013.

5. RETEX S.P.A.

5.1 ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ

Retex è una tech company che guida l'innovazione del mondo retail abilitando un'esperienza d'acquisto iperconnessa.

Nasce nel 2010 dall'intuizione dei fondatori che erano convinti che il mondo Retail avrebbe sempre più richiesto soluzioni derivanti da tecnologie digitali; l'obiettivo di Retex era quello di intercettare e costruire una risposta ai bisogni emergenti del mercato.

Partendo dal settore della GDO e con un focus su servizi di consulenza e IT, Retex amplia negli anni la propria offerta e i settori di riferimento: tramite una mirata campagna di M&A, integra servizi di Business Processes, Data analytics, Design e creatività e field operations e si espande nei settori Food&Beverage (F&B) e Fashion&Luxury (F&L).

Acquisisce inoltre nel corso degli anni forti competenze sull'ecosistema digitale del far east e crea importanti relazioni con un player multinazionale cinese, Tencent, diventando il player di riferimento in Europa per l'ingresso e il consolidamento su questo mercato.

Oggi Retex offre soluzioni per innovare digitalmente il mondo retail nei settori Technology (soluzioni omni channel, system integration e infrastruttura di negozio); Business process (consulenza per l'ottimizzazione dei processi online e offline, digital due diligence and assessment, digital transformation); Design & Creativity (content creation, marketplace/social ADV e content management, UX e UI); definizione della strategia e supporto del go to market nello spazio digitale cinese; consulenza strategica per il mondo retail; Business Intelligence; Data Analytics.

Alla crescita organica di Retex si sono affiancate numerose acquisizioni, supportate anche dall'ingresso di due fondi. Le acquisizioni hanno potenziato l'offerta attraverso la crescita di competenze e know how.

Il Gruppo si impegna a mantenere un adeguato Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi che, in conformità alle best practice di settore, è da intendersi come l'insieme delle regole, delle procedure, delle strutture organizzative e degli strumenti volti a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi e ad indirizzare, gestire e verificare le attività svolte a livello globale, con l'obiettivo di:

- contribuire a una conduzione delle attività d'impresa coerente con gli obiettivi aziendali definiti dal Consiglio di Amministrazione, favorendo l'assunzione di decisioni consapevoli;
- assicurare la salvaguardia del patrimonio aziendale, proteggendo i beni aziendali, il personale e l'ambiente;
- concorrere ad assicurare l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali e l'affidabilità delle informazioni fornite agli organi sociali ed al mercato;
- assicurare il rispetto di leggi e regolamenti e delle procedure aziendali;
- gestire, in modo sostenibile, ottimale ed efficiente le attività svolte a tutti i livelli.

Il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi coinvolge ciascun soggetto aziendale per le proprie competenze ed al Consiglio di Amministrazione spetta un ruolo di indirizzo e coordinamento sul Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi e di valutazione sulla sua adeguatezza.

La responsabilità di applicazione del Sistema è affidata al management e le attività di controllo costituiscono parte integrante dei processi gestionali che le singole unità operative svolgono quotidianamente.

5.2 L'ORGANIZZAZIONE DI RETEX S.P.A.

Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi coinvolge, ciascuno per le proprie competenze:

- L'Assemblea: è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto.
- Il Consiglio di Amministrazione: è l'organo che amministra la Società, composto da sette membri e investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della stessa, esclusi quelli riservati per legge in via esclusiva all'Assemblea.
- Il Collegio Sindacale: composto da tre sindaci effettivi e da due sindaci supplenti preposto all'attività di controllo e verifica della correttezza formale e della legittimità sostanziale dell'attività svolta dalla Società e del funzionamento del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi.
- Il Controllo Contabile: il controllo contabile sulla Società è esercitato da una società di revisione iscritta nel registro istituito presso il Ministero della Giustizia. La società di revisione verifica che il bilancio d'esercizio sia redatto con chiarezza e rappresenti in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale e

finanziaria, nonché il risultato economico della Società. Inoltre, la società di revisione, in conformità ai principi di revisione, effettua verifiche a campione al fine di accertare ragionevolmente che i dati contenuti nelle scritture contabili e in altri documenti di supporto siano attendibili e sufficienti per la redazione del bilancio di esercizio e del reporting finanziario.

- L'Organismo di Vigilanza: composto da tre membri e preposto all'attività di verifica circa lo stato di manutenzione, implementazione ed aggiornamento del Modello adottato dalla Società.

Fermi restando tutti i poteri attribuiti dalla legge e dallo Statuto, ivi inclusa la legale rappresentanza della Società, al Presidente e ai Consiglieri Delegati sono attribuiti poteri e rapporti gerarchici con le direzioni/funzioni aziendali, così come disciplinato all'interno della documentazione della Società.

5.3 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI DI RETEX

In coerenza con le best practice nazionali ed internazionali, la Società ha istituito un Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi volto a proteggere e accrescere il valore della Società. Tale sistema contribuisce a una conduzione dell'organizzazione coerente con gli obiettivi aziendali definiti dal Consiglio di Amministrazione e concorre ad assicurare la salvaguardia del patrimonio aziendale, l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali, l'affidabilità delle informazioni fornite agli organi sociali, il rispetto di leggi e regolamenti nonché dello statuto e delle procedure interne.

5.3.1 Gli strumenti di governance di Retex

I principali strumenti di governance di cui la Società si è dotata, possono essere come di seguito riassunti:

- lo Statuto che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;
- un organigramma aziendale che identifica chiaramente le aree di responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica in modo da riflettere fedelmente l'effettiva operatività delle funzioni aziendali;
- le disposizioni organizzative (ordini di servizio) che sono documenti mediante i quali si formalizza la costituzione di strutture e posizioni organizzative a loro riporto;
- un sistema di procedure volte a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società;

5.3.2 I contratti Intercompany

I contratti intercompany stipulati dalla Società riflettono le caratteristiche dell'assetto organizzativo e regolano i rapporti di servizio tra le Società del Gruppo. In coerenza con le best practice di riferimento, i contratti intercompany stipulati tra le parti riportano, tra l'altro:

- l'oggetto del servizio;
- gli oneri e gli obblighi delle parti;
- il corrispettivo;
- gli aspetti amministrativi (fatturazione, modalità di pagamento e interessi di mora);
- la durata del contratto.

5.3.3 La segregazione dei compiti

Gli strumenti normativi garantiscono la necessaria segregazione di compiti e responsabilità tale da evitare situazioni di concentrazione di attività su specifici soggetti, che potrebbe concorrere a creare condizioni di rischio in merito all'attendibilità delle informazioni e alla correttezza dello svolgimento delle attività. Retex ha previsto, nello svolgimento delle attività, che debba esistere segregazione delle stesse tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza.

5.3.4 La tracciabilità

Tutte le attività svolte da Retex sono orientate a garantire il rispetto del principio di "tracciabilità", ossia volte a consentire di identificare e monitorare, anche in una fase ex post, i vari processi che hanno condotto alla formazione delle decisioni. Le modalità di gestione dei processi e di archiviazione sia elettronica sia cartacea della documentazione prodotta, garantiscono la possibilità di identificare anche a posteriori:

- le risorse coinvolte durante l'esecuzione delle attività;
- i passaggi che hanno condotto alle fasi di assunzione delle decisioni e delle relative attuazioni;
- i controlli, preventivi e successivi, rispettati;
- la documentazione analizzata e prodotta e il luogo di archiviazione della stessa.

6. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI RETEX S.P.A.

6.1 I DESTINATARI DEL MODELLO

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo intende rappresentare un valido strumento per tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Sono destinatari (di seguito, i "Destinatari") del presente Modello e, come tali, nell'ambito delle specifiche competenze, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza:

- tutti i dipendenti e tutti i collaboratori con cui la Società intrattiene rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;
- tutti i soggetti terzi che intrattengono rapporti di qualsiasi natura con la Società, a titolo oneroso o gratuito.

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

- l'Assemblea;
- il Consiglio di Amministrazione e i singoli amministratori, in qualità di soggetti incaricati dei più ampi poteri per
- la gestione ordinaria e straordinaria della Società, esclusi quelli riservati per legge in via esclusiva all'Assemblea;
- il Collegio Sindacale, nell'ambito delle attività di controllo e verifica della correttezza formale e della legittimità sostanziale dell'attività svolta dalla Società, del funzionamento del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi;
- la Società incaricata del Controllo Contabile, nell'ambito delle attività di verifica che il bilancio d'esercizio sia redatto con chiarezza e rappresenti in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale e finanziaria, nonché il risultato economico della Società;

6.2 FUNZIONE DEL MODELLO

La Società ha ritenuto, conformemente alle proprie politiche aziendali e coerentemente con l'impegno profuso nella creazione e mantenimento di un sistema di governance aderente a elevati standard etici, di procedere all'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in ottemperanza al D. Lgs. n. 231/2001.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto. Il Modello costituisce il fondamento del sistema di governo della Società ed andrà ad implementare il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività di impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate all'assunzione di tali decisioni e delle relative attuazioni, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- fornire un'adeguata informazione ai Destinatari circa le attività che comportano il rischio di commissione di reati;

- attuare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile e in breve tempo il rischio di commissione di reati, anche valorizzando i presidi in essere, volti ad evitare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto;
- informare e formare i Destinatari in merito all'esistenza di detto sistema e alla necessità che la loro operatività sia costantemente conforme ad esso, rendendoli consapevoli del fatto che la commissione di un reato nel malinteso interesse o vantaggio della Società dà luogo non soltanto all'applicazione di sanzioni penali e disciplinari nei confronti della persona fisica che ha commesso il reato, ma anche di sanzioni amministrative nei confronti della Società, esponendola a pregiudizi finanziari, operativi e d'immagine;
- ribadire che la Società, anche a prescindere dall'ipotesi di una responsabilità amministrativa, non tollera comportamenti scorretti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio della Società, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici e ai valori cui Retex si ispira e intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- rimarcare che tutti i Destinatari sono tenuti al rigoroso rispetto delle norme vigenti e, comunque, ad uniformare i propri comportamenti ai più elevati standard di diligenza, prudenza e perizia, in particolare con riguardo al rispetto delle normative vigenti e alla salvaguardia della salute e sicurezza e dell'ambiente;

- rimarcare che tutti i Destinatari devono evitare di porre in essere o agevolare operazioni in conflitto d'interesse
- effettivo o potenziale - con la Società, nonché attività che possano interferire con la capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse della Società e nel pieno rispetto di quanto previsto dal Codice Etico;
- informare tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà, prima e indipendentemente dall'eventuale commissione di fatti costituenti reato, l'applicazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

6.3 STRUTTURA DEL MODELLO

La Società garantisce la funzionalità, l'aggiornamento e la costante attuazione del Modello secondo la metodologia indicata dalle Linee Guida di Confindustria e dalla best practice. Il presente Modello si compone di:

- Parte Generale**, volta ad illustrare i contenuti del D.lgs. n. 231/2001 nonché gli elementi fondanti del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società: la sua definizione e adozione, le caratteristiche, il funzionamento e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi da e verso l'Organismo, il sistema disciplinare, l'attività di formazione e informazione e i criteri per l'aggiornamento del Modello stesso. Il Modello 231 – Parte Generale – è pubblicato sul sito internet <https://www.retexspa.com7/>.
- Parti Speciali**, predisposte a seguito dell'identificazione dei processi "sensibili", laddove siano stati individuati potenziali profili di rischio associabili alle classi di reato richiamate dal Decreto.

6.4 LA METODOLOGIA DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO E DI ESECUZIONE DEL RISK SELF ASSESMENT

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Retex è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

Le attività propedeutiche alla redazione del presente documento hanno visto la Società procedere ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e, successivamente, a un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal D. Lgs. n. 231/2001 (c.d. risk self assesment).

L'approccio utilizzato per la ricognizione dei rischi, in linea con le best practice, ha previsto l'analisi dei rischi di commissione dei reati di cui al Decreto associati alle aree a rischio ed alle attività sensibili, sia a livello inerente (c.d. Rischio Potenziale) sia a livello residuo (c.d. Rischio Residuo), ovvero considerando gli effetti dei presidi di controllo operativi.

Il **Rischio Potenziale** è stato auto-valutato dal management aziendale attraverso due dimensioni:

- probabilità che uno o più reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 possano essere commessi nello svolgimento dell'attività sensibile, sulla base di "driver" riferiti all'attività sensibile stessa (frequenza, rilevanza, complessità, casi di irregolarità e/o sanzioni in passato);
- impatto basato sulla gravità delle sanzioni che sono previste per le categorie di reato potenzialmente applicabili in relazione all'attività sensibile.

Il Rischio Residuo di ciascuna attività sensibile è quindi stato valutato riducendo il livello di rischio inerente proporzionalmente all'adeguatezza e al livello di implementazione dei presidi di controllo in grado di ridurre il rischio di commissione dei reati previsti nel D. Lgs. n. 231/2001 e astrattamente rilevanti per la Società.

6.5 MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO

A norma dell'art. 6 del Decreto, l'Organo Amministrativo, d'intesa con l'OdV, sovraintende l'attività di aggiornamento e di adeguamento del Modello.

Gli eventi che, con lo spirito di mantenere nel tempo un Modello efficace ed effettivo, potranno essere presi in considerazione ai fini dell'aggiornamento o adeguamento del Modello, sono riconducibili, a titolo esemplificativo, a tali categorie:

- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- orientamenti della giurisprudenza e della dottrina prevalente;
- riscontri di carenze e/o lacune e/o significative violazioni delle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo e/o di segnalazioni;
- cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società.

È, peraltro, riconosciuta Presidente del Consiglio di Amministrazione la possibilità di effettuare

eventuali integrazioni delle aree a rischio, nonché la facoltà di apportare al Modello eventuali modifiche o integrazioni di carattere non sostanziale quali, ad esempio, aggiornamenti normativi, denominazioni di funzioni o cambiamento di ruoli di funzioni investendo, ove necessario, l'intero Consiglio di Amministrazione.

Tali facoltà si ritengono giustificate in virtù della necessità di garantire un costante e tempestivo adeguamento del Modello ai sopravvenuti mutamenti di natura operativa e/o organizzativa all'interno della Società.

In ogni caso le suddette variazioni verranno riferite annualmente al Consiglio di Amministrazione.

6.6 LE FATTISPECIE DI REATO APPLICABILI A RETEX E LE ATTIVITÀ SENSIBILI

Le attività sensibili risultate, a seguito del risk assesment, esposte al compimento dei reati presupposto della responsabilità amministrativa come disciplinata dal D. lgs. n. 231/2001 alla data di redazione del presente documento, risultano essere:

- i. Accesso a sedi, mezzi e siti produttivi (gestione degli accessi fisici agli uffici direzionali, siti produttivi)
- ii. Accesso ai sistemi informativi della società
- iii. Accesso informatico a dati personali o riservati disponibili in azienda
- iv. Accesso informatico a dati personali o riservati disponibili presso terzi
- v. Adempimenti verso la Pubblica Amministrazione in materia di assunzione ed amministrazione del personale dipendente
- vi. Adempimenti verso la Pubblica Amministrazione in materia di salute e sicurezza
- vii. Adempimenti verso la Pubblica Amministrazione in materia tributaria
- viii. Apposizione del visto di conformità fiscale
- ix. Approvvigionamento di beni, merci, prestazioni di servizi e consulenze professionali
- x. Approvvigionamento di merce, servizi e prestazioni rilevanti sotto il profilo della salute e sicurezza e/o dell'ambiente

- | | |
|---|--|
| xi. Assunzione della forza lavoro | d'affari |
| xii. Autorizzazioni, licenze, permessi, convenzioni e concessioni da parte di soggetti pubblici per l'esercizio dell'attività aziendale | xxviii. Gestione della tesoreria |
| xiii. Bilancio infrannuale e di esercizio | xxix. Gestione delle emergenze in materia di salute e sicurezza e ambientale |
| xiv. Collaborazione e predisposizione e fornitura di evidenze documentali all'Amministrazione finanziaria | xxx. Gestione delle spese di rappresentanza, omaggi ed ospitalità a favore di terzi |
| xv. Conservazione accurata e completa delle evidenze fiscalmente rilevanti | xxxi. Gestione di asset rilevanti ai fini della salute e sicurezza, pubblica incolumità e ambiente |
| xvi. Controllo di gestione | xxxii. Gestione di cantieri temporanei o mobili |
| xvii. Esecuzione di attività da parte di terzi da cui deriva un interesse o vantaggio per la società | xxxiii. Gestione di informazioni privilegiate |
| xviii. Gestione degli accordi con clientela privata – negoziazione e definizione contrattuale | xxxiv. Gestione eventi promozionali, fiere e convention |
| xix. Gestione degli accordi con clientela privata – esecuzione contrattuale e rilascio soluzioni | xxxv. Giacenze di magazzino |
| xx. Gestione degli accordi di investimento | xxxvi. Impiego di lavoratori distaccati da altre aziende e di lavoratori somministrati |
| xxi. Gestione dei rapporti finanziari con banche ed istituti di credito | xxxvii. Informative finanziarie |
| xxii. Gestione dei rimborsi spese | xxxviii. Iniziative non-profit |
| xxiii. Gestione dei sistemi ed applicazioni software (aziendali) | xxxix. Inserimento e classificazione delle voci fiscalmente rilevanti nel bilancio di esercizio |
| xxiv. Gestione dei sistemi ed applicazioni software (presso terzi) | xl. Investimenti e disinvestimenti |
| xxv. Gestione del credito | xli. Investimenti e disinvestimenti in asset immobiliari |
| xxvi. Gestione della contabilità | xlii. Investimenti e disinvestimenti in partecipazioni e aziende |
| xxvii. Gestione della forza commerciale e degli operatori di vendita - agenti e procacciatori | xliii. Liti e contenziosi |
| | xliv. Parti correlate |
| | xlvi. Partnership commerciali e industriali |

- xlvi. Politiche retributive, percorsi di carriera e di gratificazioni al personale dipendente e assimilato
- xlvii. Programmazione ed esecuzione delle attività di informazione, formazione ed addestramento del personale
- xlviii. Pubblicità e promozione
- xlix. Rapporti intercompany
- I. Rapporto con i Soci e gli organi di controllo
- li. Redazione e Presentazione delle dichiarazioni fiscali
- lii. Richiesta ottenimento e rendicontazione di benefici concessi da PA
- liii. Valutazione dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro
- liv. Verificazione idoneità fiscale di prodotti ceduti / installati
- lv. Visite, verifiche ed accertamenti, ispezioni da parte di Autorità di vigilanza e controllo

Le suddette attività sensibili sono state raccolte per categorie omogenee all'interno dei processi aziendali di riferimento che costituiscono le diverse sezioni secondo cui si articola la Parte Speciale:

Capitolo	Area di rischio
1	Approvvigionamenti
2	Amministrazione, contabilità e bilancio, fiscalità
3	Operazioni straordinarie ed altre attività istituzionali
4	Commerciale
5	Sistemi informativi aziendali, riservatezza e protezione dei dati
6	Finanza e tesoreria
7	Risorse umane e organizzazione
8	Salute, sicurezza e ambiente
9	Marketing e comunicazione
10	Servizi operativi
11	Sviluppo, realizzazione e rilascio soluzioni

6.7 I REATI PRESUPPOSTO

Sulla base delle analisi condotte ed in considerazione delle finalità statutarie, del contesto aziendale e dei processi di Retex, le categorie di reati presupposto che sono stati ritenuti potenzialmente applicabili sono:

Rif 231	Categorie di reato
24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture
24 bis	Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
24 ter	Delitti di criminalità organizzata
25	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio
Rif 231	Categorie di reato
25 bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
25 bis 1	Delitti contro l'industria e il commercio
25 ter	Reati societari
25 quater	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali
25 quinquies	Delitti contro la personalità individuale
25 sexies	Reati di abuso di mercato e Altre fattispecie in materia di abusi di mercato
25 septies	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
25 octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
25 novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
25 decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità
giudiziaria	
25 undecies	Reati ambientali
25 duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
25 terdecies	Razzismo e xenofobia
25 quinquiesdecies	Reati tributari
Legge n. 146/2006 - Art. 99	Reati transnazionali [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

Sono state ritenute estranee al contesto ed all’operatività di Retex e, pertanto, esclusi dalla trattazione del presente documento, le seguenti categorie di reati:

Rif 231	Categorie di reato
25 quater 1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
25 quaterdecies	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
25 sexiesdecies	Contrabbando
Legge n. 9/2013 - Art. 12	Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]

Per le categorie di reato presupposto 231 indicate come "non applicabili" a Retex, il management aziendale ha ritenuto che la specifica attività svolta dalla Società non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell’interesse o a vantaggio della Società stessa.

Con specifico riferimento al reato di razzismo e xenofobia, invece, lo stesso è stato ritenuto di difficile applicazione in quanto destinatari della norma, in ottica di D. Lgs. n. 231/2001, sono tipicamente gli enti operanti nel settore dell’editoria, i quali possono potenzialmente trarre un ingiusto profitto e/o vantaggio dalla propaganda razzista, realizzabile mediante istigazione o incitamento al razzismo, ovvero mediante negazione della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l’umanità e dei crimini di guerra. La fattispecie è stata comunque considerata astrattamente applicabile solo con riferimento alle attività di comunicazione aziendale.

7. IL CODICE ETICO

7.1 I PRINCIPI ETICI ED IL CODICE ETICO

Retex S.p.A. nell’ottica di rispondere alle esigenze del mercato, da realizzarsi anche mediante la ricerca di soluzioni che siano allo stesso tempo innovative ed etiche, ha deciso di adottare il Codice Etico di Gruppo, avente l’obiettivo di rendere concrete e note le norme di comportamento basate sui valori fondamentali dell’etica, della moralità e della trasparenza, che regolano in maniera univoca i rapporti con il proprio personale dipendente e, più in generale, con tutte le terze parti (a titolo esemplificativo: fornitori, collaboratori esterni, comunità di riferimento, consulenti, Pubblici Ufficiali, eccetera).

Il Modello ed il Codice Etico formano un corpus integrato di norme interne che, congiuntamente, perseguono l’obbiettivo di diffondere una cultura aziendale improntata all’etica, all’onestà, all’integrità e alla trasparenza aziendale.

Il Codice Etico è approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società contestualmente alla prima approvazione del modello 231.

Il documento ha come destinatari gli amministratori, i dirigenti e i dipendenti della Società ed è stato inoltre pubblicato sul sito internet al seguente indirizzo [https://www.retexspa.com/about us/corporate governance](https://www.retexspa.com/about-us/corporate-governance)

I destinatari del Modello e del Codice Etico sono chiamati a rispettare ogni legge, regolamento locale, statale, regionale, nazionale, internazionale o straniero che si applica all’attività della Società, operando nel rispetto dei principi richiamati nello stesso.

8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

8.1 FUNZIONE

La Società ha istituito, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") autonomo, indipendente e competente in materia di sistema di controllo interno e gestione dei rischi ai sensi del D.lgs. n. 23/2001 e connessi alla specifica attività svolta dalla Società e ai relativi profili giuridici.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, considerando le dimensioni della stessa, ha stabilito che l'organismo destinato ad assumere detto compito e, quindi, a svolgere le funzioni di OdV abbia una struttura plurisoggettiva.

I soggetti che di volta in volta andranno a comporre l'OdV e la durata in carica del suddetto organismo saranno individuati con delibera del Consiglio di Amministrazione.

All'Organismo di Vigilanza compete la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello. In particolare, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di:

- vigilare sull'efficienza, efficacia e adeguatezza del Modello nel prevenire e contrastare la commissione dei reati;
- vigilare costantemente sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei Destinatari, rilevando la coerenza e gli eventuali scostamenti dei comportamenti attuati, attraverso l'analisi dei flussi informativi e le segnalazioni pervenute dai Destinatari del Modello nonché da soggetti tenuti al rispetto dei principi etici societari e alle norme specifiche di cui al Modello;
- effettuare un'adeguata attività ispettiva per accertare il verificarsi di violazioni del Modello, coordinandosi di volta in volta con le funzioni interessate per acquisire tutti gli elementi utili all'indagine;
- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle Attività Sensibili, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale ("controllo di linea"), il che conferma l'importanza di un processo formativo del personale;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle Attività Sensibili ed effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o atti posti in essere nell'ambito delle aree a rischio;
- vigilare, a seguito dell'accertata violazione del Modello, sull'avvio e sullo svolgimento del procedimento di irrogazione di un'eventuale sanzione disciplinare;
- proporre l'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrino esigenze di adeguamento, formulando proposte agli Organi Aziendali competenti, ovvero laddove si rendano opportune modifiche e/o integrazioni in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello stesso, di significativi mutamenti dell'assetto organizzativo e procedurale della Società, nonché delle novità legislative intervenute in materia;

- verificare l'attuazione del piano di formazione dei soggetti interni di cui al successivo capitolo "Informazione e formazione";
- conservare tutta la documentazione relativa alle attività sopra specificate mediante sistema di archiviazione predisposto dalla Società;
- all'OdV devono essere inoltre segnalate da parte del management eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato.

8.2 REQUISITI DI AUTONOMIA ED INDIPENDENZA, PROFESSIONALITÀ E CONTINUITÀ D'AZIONE

Ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, con la finalità di assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, i componenti dell'OdV dovranno possedere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione, oltre che di onorabilità e assenza di conflitti di interesse, che si richiedono per lo svolgimento di tale incarico.

A tal riguardo si precisa che:

- l'autonomia va intesa in senso non meramente formale: è necessario cioè che l'OdV sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo, che abbia possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti, che disponga di autonomi poteri di spesa sulla base di un budget annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'OdV stesso;
- quanto al requisito dell'indipendenza, i componenti dell'OdV non devono trovarsi in una posizione, neppure potenziale, di conflitto di interessi con la Società né essere titolari all'interno della stessa di funzioni di tipo esecutivo; in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, essi devono altresì godere di una posizione organizzativa adeguatamente elevata e comunque non tale da configurarsi come dipendente da organi esecutivi;
- con riferimento al requisito della professionalità, è necessario che all'interno dell'OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia giuridica e di controllo e gestione dei rischi aziendali. L'OdV potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in materia di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza;
- infine, con riferimento al requisito della continuità d'azione, l'OdV deve vigilare sul rispetto del Modello, verificarne l'effettività e l'efficacia, proporre, se del caso, l'aggiornamento, a seguito di modifiche organizzative e/o normative e/o in caso di manifesta inefficienza e/o inadeguatezza del Modello. L'Organismo svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

Con riguardo a tali requisiti, nel corso del Consiglio di Amministrazione saranno forniti, al momento della nomina dell'OdV, adeguati chiarimenti ed informazioni relativamente alla professionalità dei suoi componenti e il curriculum vitae di ciascun membro sarà posto agli atti del consiglio.

Costituisce causa di ineleggibilità quale componente dell'OdV e di incompatibilità alla permanenza nella carica la condanna con sentenza anche in primo grado per aver commesso uno dei reati di cui al Decreto, ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

8.3 COMPOSIZIONE, NOMINA E DURATA

L'Organismo di Vigilanza è composto in forma collegiale da tre membri che sono scelti tra soggetti qualificati, in possesso dei requisiti di autonomia, professionalità e indipendenza voluti dal Decreto, nonché dei requisiti di onorabilità, di cui sopra.

In particolare, l'OdV è composto secondo le indicazioni predette da: due componenti esterni, di cui uno con funzioni di Presidente, e da un componente interno.

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza stabilendone il compenso, motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente, dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti di cui ai paragrafi che precedono.

La durata in carica dei membri dell'OdV è stabilita dal Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato e i suoi membri possono essere rieletti.

Alla scadenza della carica, i membri dell'OdV mantengono le loro funzioni e i loro poteri sino alla eventuale riconferma o alla nomina di nuovi membri.

Al fine di assicurare l'operatività dell'Organismo di Vigilanza anche nei casi di sospensione ovvero di temporaneo impedimento di un componente (come nel seguito descritti), il Consiglio di Amministrazione può nominare un componente supplente che cessa dalla carica nel momento in cui viene meno l'impedimento del membro dell'OdV sostituito. In caso di mancata nomina del componente supplente, l'OdV esercita comunque i poteri propri.

8.4 VERIFICA DEI REQUISITI

Prima del conferimento dell'incarico, i membri dell'OdV devono dichiarare l'assenza di motivi di ineleggibilità e/o incompatibilità.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o incompatibilità dei componenti l'OdV le seguenti casistiche:

- essere o divenire amministratore non indipendente del Consiglio di Amministrazione della Società.
- prestare o aver prestato negli ultimi tre anni la propria attività lavorativa per conto della Società di revisione della Società prendendo parte, in qualità di revisore legale o di responsabile della revisione legale o con funzioni di direzione e supervisione, alla revisione del bilancio della società o di altra società del gruppo.

- essere legato da relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale della Società.
- intrattenere direttamente o indirettamente, con esclusione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, relazioni economiche e/o rapporti contrattuali, a titolo oneroso o gratuito con la Società o con i rispettivi amministratori, di rilevanza tale da comprometterne l'indipendenza.
- trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.
- trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile.
- essere stato sottoposto a misure di prevenzione ai sensi della Legge 27 dicembre 1956, n. 1423; della Legge 31 maggio 1965, n. 575 e s.m.i. e fatti salvi gli effetti della riabilitazione; del D. Lgs. n. 159/2011.
- essere stato sottoposto alle sanzioni amministrative accessorie di cui all'art. 187-quater del D. Lgs. n. 58/1998.
- aver riportato sentenza di condanna o patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - per uno dei delitti previsti dal Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267 (legge fallimentare);
 - per uno dei delitti previsti dal titolo XI del Libro V del codice civile (società e consorzi);
 - per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 - per qualsiasi altro delitto non colposo, per un tempo non inferiore a un anno.
- aver riportato, in Italia o all'estero, sentenza di condanna o di patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs. n. 231/2001.
- essere destinatario di un decreto che dispone il rinvio a giudizio per tutti i reati/illeciti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

I componenti dell'OdV sono tenuti a comunicare, senza indugio, al Consiglio di Amministrazione, il sopravvenire di cause di ineleggibilità e/o incompatibilità o il venir meno dei requisiti sopra indicati.

8.5 CAUSE DI SOSPENSIONE, REVOCA, DECADENZA E CESSAZIONE

8.5.1 Sospensione e revoca

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- la sentenza di condanna, anche non definitiva emessa nei confronti del componente dell'OdV o di altri provvedimenti per i quali, in base alla normativa vigente, è prevista la sospensione dei componenti del Consiglio di Amministrazione;
- i casi in cui il Consiglio di Amministrazione accerti, dopo la nomina, che un membro dell'Organismo ha rivestito il medesimo ruolo in una società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento non definitivo, le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per Reati dell'ente commessi durante la loro carica;
- la sentenza di condanna non definitiva, alla quale è equiparata la sentenza emessa ai sensi dell'art. 444,
- c.p.p., anche a pena sospesa, per uno dei Reati presupposto del D. Lgs. n. 231/2001;
- la richiesta di rinvio a giudizio per uno dei Reati presupposto del D. Lgs. n. 231/2001 o per i reati di cui al
- R.D. n. 267/1942 e per i delitti fiscali;
- la sottoposizione a misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- la malattia o l'infortunio o altro giustificato impedimento che si protraggono per oltre tre mesi e impediscono al componente dell'OdV di partecipare alle sedute dell'Organismo medesimo.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, sotto la loro responsabilità, debbono comunicare tempestivamente al Presidente dell'OdV e al Presidente del Consiglio di Amministrazione il sopravvenire di una delle cause di sospensione di cui sopra.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in ogni caso, qualora venga comunque a conoscenza del verificarsi di una delle cause di sospensione citate, ne informa senza indugio il Consiglio di Amministrazione affinché provveda, nella sua prima riunione successiva, a dichiarare la sospensione dalla carica.

Nell'ipotesi di sospensione di uno o più componenti effettivi, il Consiglio di Amministrazione dispone l'integrazione dell'Organismo di Vigilanza con uno o più membri supplenti, tenendo conto delle specifiche competenze di ciascuno.

Fatte salve diverse previsioni di legge e regolamentari, la sospensione non può durare oltre sei mesi, entro i quali il Presidente del Consiglio di Amministrazione – laddove a esito delle evidenze a disposizione (e.g. esiti di procedimenti giudiziari) riscontri la possibile permanenza delle cause che hanno determinato la

sospensione – iscrive l'eventuale revoca del componente sospeso fra le materie da trattare nella prima riunione del Consiglio successiva a tale termine. Il Consiglio di Amministrazione delibera quindi in merito all'eventuale revoca del componente sospeso, ovvero alla relativa reintegrazione nel pieno delle funzioni, restando in tal caso il supplente subentrato a disposizione come supplente.

Qualora la sospensione riguardi il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, la Presidenza è assunta, per tutta la durata della medesima, dal componente più anziano di nomina o, a parità di anzianità di nomina, dal componente più anziano di età.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare inoltre, per giusta causa e con delibera motivata, in ogni tempo, uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Per giusta causa di revoca deve intendersi, senz'altro, il verificarsi di una delle seguenti fattispecie:

- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico, ivi compresa la violazione degli obblighi di riservatezza;
- l'assenza ingiustificata, durante il mandato, a due adunanze consecutive dell'Organismo;
- l'applicazione alla Società, anche non in via definitiva, di una sanzione ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, connessa ad un'accertata omessa o insufficiente attività di vigilanza, anche colposa, da parte dell'OdV.

8.5.2 Cause di decadenza

I membri dell'Organismo, successivamente alla loro nomina, decadono dalla carica qualora:

- vengano meno i requisiti di professionalità e indipendenza di cui sopra;
- vengano accertate cause di incompatibilità e/o ineleggibilità di cui sopra;
- siano accertate gravi inadempienze o un comportamento non assistito da diligenza e buona fede nell'esercizio delle funzioni;
- siano attribuite al componente funzioni e responsabilità operative, all'interno dell'organizzazione aziendale, incompatibili con i requisiti di indipendenza ed autonomia propri dell'OdV;
- non partecipino durante un anno, senza giustificato motivo, ad almeno tre riunioni dell'O.d.V., previa deliberazione del Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Presidente dell'O.d.V.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono comunicare tempestivamente al Presidente dell'OdV e al Presidente del Consiglio di Amministrazione il sopravvenire di una delle cause di decadenza di cui sopra. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, anche in tutti gli altri casi in cui viene comunque a conoscenza del verificarsi di una causa di decadenza, informa senza indugio il Consiglio di Amministrazione affinché, nella prima riunione utile, proceda alla dichiarazione di decadenza dell'interessato dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza e alla sua sostituzione.

8.5.3 Cessazione per rinuncia

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza può rinunciare in ogni momento all'incarico con un preavviso di almeno due mesi attraverso comunicazione scritta da inviarsi al Presidente dell'OdV e al Presidente del Consiglio di Amministrazione. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione informa senza indugio il Consiglio di Amministrazione affinché, nella prima riunione utile, proceda alla sostituzione.

8.5.4 Cessazione per sopravvenuta incapacità o morte

In tali casi, il Consiglio di Amministrazione, nella prima riunione utile, procede alla sua sostituzione.

8.6 REGOLAMENTO INTERNO DELL'ODV

L'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio Regolamento di funzionamento, approvandone i contenuti in coerenza con il presente documento.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce in linea di massima con cadenza almeno trimestrale ed ogni qualvolta venga ricevuta richiesta o segnalazione da parte del personale della Società, o da qualsiasi componente dell'OdV. Inoltre, può delegare specifiche funzioni al Presidente. Delle riunioni viene redatto il verbale a cura del Segretario verbalizzante. Dal verbale delle riunioni risulta:

- l'Ordine del giorno;
- i nominativi dei componenti presenti;
- gli argomenti esaminati nel corso della riunione;
- per ogni argomento esaminato, le dichiarazioni dei partecipanti;
- le eventuali decisioni assunte dall'O.d.V. su ogni argomento;
- i pareri dei soggetti eventualmente invitati alle riunioni a titolo consultivo.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, e riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, cui riferisce tramite il proprio Presidente. Eventuali membri dell'OdV facenti parte del personale della Società, nello svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV, riportano esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro ente o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione può verificare la coerenza tra l'attività in concreto svolta dall'Organismo di Vigilanza e il mandato allo stesso assegnato. Inoltre, l'OdV, salvo prevalenti disposizioni di legge, ha libero accesso – senza necessità di alcun consenso preventivo – presso tutte le Funzioni e Organi della Società, onde ottenere ogni informazione, dato e documento ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti. L'OdV può altresì condurre, ai fini dell'espletamento dei propri compiti, verifiche a sorpresa.

L'Organismo di Vigilanza organizza la propria attività sulla base di un proprio piano di azione, presentato al Consiglio di Amministrazione, mediante il quale sono programmate le iniziative da intraprendere volte alla valutazione della efficacia ed effettività del Modello nonché dell'aggiornamento dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza valuta la congruità del proprio budget annuale approvato dal Consiglio di Amministrazione in sede di nomina dell'OdV stesso.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV si coordina con le strutture organizzative responsabili di attività sensibili per tutti gli aspetti relativi all'implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello e può avvalersi, per l'esercizio della propria attività, dell'ausilio di altre strutture organizzative, secondo i rispettivi ambiti di competenza ai fini della gestione del Modello, nonché del supporto del personale dipendente e di consulenti esterni con specifiche competenze, il cui apporto professionale si renda di volta in volta necessario.

I componenti dell'OdV, nonché i soggetti dei quali l'OdV stesso, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative a segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello. I componenti dell'Organismo di Vigilanza si astengono dal ricevere e utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli compresi nel presente paragrafo, e comunque per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

Ogni informazione in possesso dei componenti dell'Organismo di Vigilanza deve essere comunque gestita in conformità con la vigente legislazione in materia di trattamento dei dati personali.

9. FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ODV

9.1 PREMESSA

L'articolo 6, comma secondo, lettera d) del Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi da e verso l'OdV per consentire all'Organismo di Vigilanza di adempiere in modo efficace ai suoi obblighi di verifica sul rispetto e sulla corretta attuazione del Modello.

L'obbligo di flusso informativo è dunque bidirezionale, deve essere cioè rivolto dall'OdV all'organo amministrativo, nonché al Collegio Sindacale, al fine di informare sull'attività di vigilanza condotta e sugli eventuali aspetti di criticità rilevati; ovvero deve essere indirizzato all'OdV dalle strutture organizzative responsabili della gestione delle attività sensibili, nonché dalle altre strutture organizzative con specifiche responsabilità ai fini della gestione del Modello, per tenerlo costantemente informato sullo stato di attuazione del Modello stesso e sugli eventuali aspetti critici emersi.

I flussi informativi nelle due descritte direzioni consentono altresì all'OdV di poter accertare e ricostruire più facilmente le cause che hanno portato a violazioni del Modello, del Codice Etico, ovvero, nelle ipotesi più gravi, al verificarsi dei reati.

9.2 FLUSSI INFORMATIVI VERSO GLI ORGANI SOCIETARI

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV relaziona direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità, all'esigenza di eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello e alla segnalazione delle violazioni accertate.

L'OdV di Retex potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

L'Organismo di Vigilanza trasmette annualmente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale una relazione scritta sul proprio operato, ivi comprese le verifiche condotte. La relazione deve contenere, tra le altre, le seguenti informazioni:

- una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello, con eventuali proposte di
- integrazioni, correzioni o modifiche di forma e contenuto;
- un resoconto delle attività eseguite e dei controlli effettuati;
- l'indicazione di eventuali problematiche sorte nell'applicazione delle procedure di attuazione del Modello;
- l'indicazione, anche con il supporto della funzione aziendale competente, di eventuali nuove attività sensibili non contemplate nel Modello;

- un rapporto sulle segnalazioni ricevute, concernenti presunte violazioni del Modello e delle procedure di attuazione nonché l'esito delle conseguenti attività di verifica;
- i procedimenti disciplinari, anche con il supporto della funzione aziendale, eventualmente avviati per le infrazioni di cui alle regole del Modello e le misure adottate.

L'Organismo di Vigilanza predispone altresì un rendiconto annuale delle spese sostenute nell'ambito del budget assegnato.

Unitamente alla relazione, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione il piano dell'attività previste per l'anno successivo.

Oltre alle informazioni riportate nella relazione annuale, l'OdV segnala tempestivamente al Consiglio di

Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti:

- le violazioni accertate del Modello ed ogni eventuale comportamento illecito, rilevante ai fini del Decreto, di cui sia venuto a conoscenza di propria iniziativa o a seguito delle comunicazioni ad esso inviate, come di seguito illustrate;
- la necessità di procedere all'aggiornamento del Modello;
- ogni informazione utile per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e l'efficace attuazione del Modello. L'OdV comunica tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, inoltre, ogni elemento di particolare rilevanza che eventualmente emerga nell'ambito delle attività svolte di propria competenza.

L'OdV potrà in ogni momento chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione qualora accerti fatti di particolare rilevanza, ovvero ritenga opportuno un esame o un intervento in materie inerenti al funzionamento e all'efficace attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, relaziona al Collegio Sindacale, contestualmente al Consiglio di Amministrazione, in merito all'applicazione del Modello, al suo funzionamento, al suo aggiornamento e ai fatti o eventi rilevanti riscontrati. In particolare, l'OdV:

- segnala ogni carenza riscontrata in merito all'assetto organizzativo ed all'efficacia e funzionamento delle procedure;
- riferisce sulle violazioni del Modello da parte di Amministratori o di altri Destinatari del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV. Del pari, l'OdV ha, a sua volta, facoltà di richiedere, attraverso le Funzioni o i soggetti competenti, la convocazione del Consiglio di Amministrazione per motivi urgenti. Gli incontri con gli Organi cui l'OdV riferisce sono verbalizzati e copia dei verbali è custodita dall'OdV e dagli Organi di volta in volta coinvolti.

FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

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

In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve ricevere, con la necessaria tempestività ed in forma scritta:

- eventuali notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società. Sono fatte salve eventuali differenti previsioni e/o obblighi di segretezza da osservare nell'ambito dello svolgimento di indagini e/o procedimenti. Laddove al Destinatario interessato non siano chiare tali eventuali differenti previsioni, sarà cura dello stesso acquisire informazioni complete in proposito presso l'organo e/o l'autorità competente;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli Esponenti Aziendali in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- eventuali documenti di reporting predisposti dalle strutture organizzative e/o Organi di Controllo (compresa

la Società di Revisione) nell'ambito delle loro attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. n. 231/2001 e/o delle previsioni del Modello e dei protocolli;

- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori e alle eventuali misure irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso gli Esponenti Aziendali) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati alla commissione di Reati o alla violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- ogni fatto o notizia relativo ad eventi che potrebbero determinare la responsabilità dell'ente ai sensi dell'art. 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater D. Lgs. n. 231/2001 (il c.d. whistleblowing);
- le indagini disciplinari avviate per presunte violazioni del Modello, al fine di fornire all'Organismo stesso tutti gli elementi necessari per condurre le proprie attività istruttorie circa tali presunte violazioni;
- notizie: i) dell'avvio di visite, ispezioni e accertamenti da parte degli enti competenti (e.g. Guardia di Finanza, Agenzia delle Entrate, ASL, INPS, INAIL) o da parte di Autorità di Vigilanza e, alla loro conclusione, i relativi esiti; ii) segnalazioni di incidenti/infortuni, anche derivanti da fattori esterni, che hanno comportato lesioni gravi o gravissime a dipendenti e/o a terzi.

L'eventuale omessa o ritardata comunicazione all'OdV dei flussi informativi sopra elencati sarà considerata violazione del Modello e potrà essere sanzionata secondo quanto previsto dal sistema disciplinare di cui al successivo capitolo.

Oltre ai flussi informativi a evento e periodici sopra rappresentati, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere, tempo per tempo, ulteriori flussi informativi a supporto delle proprie attività di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di cura dell'aggiornamento dello stesso, definendo le relative modalità e tempistiche di trasmissione.

Periodicamente l'OdV propone, se del caso, al Presidente del Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche della lista sopra indicata.

9.3 MODALITÀ DI TRASMISSIONE DEI FLUSSI INFORMATIVI E DELLE SEGNALAZIONI

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui ai paragrafi precedenti, tutti i Destinatari del Modello devono comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza, con le seguenti modalità:

mediante **posta elettronica** all'indirizzo:
odv@retexspa.com

mediante **posta ordinaria** indirizzata all'Organismo di Vigilanza (sede legale Retex S.p.A., Viale Francesco Restelli, 1, 20124 Milano)

In particolare:

- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando

per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al successivo capitolo "Il Sistema disciplinare e misure in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del modello";

- l'OdV non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime che appaiano da subito irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate;
- le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice Etico, potranno essere effettuate in forma scritta. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti delle persone accusate erroneamente e/o con mala fede;
- i terzi e/o i Collaboratori Esterni potranno fare le segnalazioni di cui al paragrafo 24 direttamente all'OdV, eventualmente servendosi del Canale Dedicato;

Ogni informazione e segnalazione prevista nel Modello è conservata dall'OdV in un apposito archivio informatico e/o cartaceo per un periodo di dieci anni ovvero determinato in linea con eventuali requisiti di legge applicabili tempo per tempo vigenti, nonché in conformità alle disposizioni in materia di protezione dei dati personali. L'accesso al database è pertanto consentito esclusivamente all'OdV e ai soggetti da questo espressamente e formalmente autorizzati

9.4 SISTEMA INTERNO (ALTERNATIVO) DI SEGNALEZIONE DELLE VIOLAZIONI (CD. WHISTLEBLOWING)

Con la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante le "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (nel seguito, anche, "Legge sul Whistleblowing"), il Legislatore, nel tentativo di armonizzare le disposizioni previste per il settore pubblico con la richiamata Legge, ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del D. Lgs. n. 231/2001 ed ha inserito all'interno dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 tre nuovi commi, ovvero il comma 2-bis, 2-ter e 2-quater.

In particolare, l'art. 6 dispone:

- Al comma 2-bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere:
 - uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lettere a) e b)⁸, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
 - almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
 - il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
 - nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.
- Al comma 2-ter prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.
- Al comma 2-quater è disciplinato il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, che viene espressamente qualificato come "nullo". Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Il già menzionato articolo, inoltre, prevede che in caso di controversie legate all'erogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta al datore di lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione.

La Legge sul Whistleblowing introduce nell'ordinamento giuridico italiano un apparato di norme volto a migliorare l'efficacia degli strumenti di contrasto ai fenomeni corruttivi, nonché a tutelare con maggiore intensità gli autori delle segnalazioni incentivando il ricorso allo strumento della denuncia di condotte illecite o di violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo gravando il datore di lavoro dell'onere di dimostrare - in occasione di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro - che tali misure risultino fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (c.d. "inversione dell'onere della prova a favore del segnalante").

Al fine di dare attuazione alle integrazioni apportate all'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 si procede con l'integrazione nel Modello, di un sistema di gestione delle segnalazioni di illeciti che consenta di tutelare l'identità del segnalante ed il relativo diritto alla riservatezza anche attraverso l'introduzione all'interno del sistema disciplinare di specifiche sanzioni comminate in caso di eventuali atti di ritorsione ed atteggiamenti discriminatori in danno del segnalante per il fatto di aver denunciato, in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi di fatto, comportamenti illeciti e/o in violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o del Codice Etico.

9.5 LA PROCEDURA WHISTLEBLOWING ED I CANALI DI SEGNALEZIONE

La Società, al fine di garantire l'efficacia del sistema di whistleblowing, adotta la Procedura di Gruppo "Sistema interno di segnalazione delle violazioni (whistleblowing)". Tale Procedura disciplina l'esistenza di appositi canali di comunicazione che consentano di presentare le eventuali segnalazioni, fondate su elementi di fatto precisi e concordati, garantendo anche con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante.

La Società assicura, altresì, la puntuale informazione di tutto il personale dipendente e dei soggetti che con la stessa collaborano, non soltanto in relazione alle procedure e ai regolamenti adottati ed alle relative attività a rischio, ma anche con riferimento alla conoscenza, comprensione e diffusione degli obiettivi e dello spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata.

La procedura è volta a regolamentare, incentivare e proteggere, chi, nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative, venendo a conoscenza di un illecito e/o di un'irregolarità sul luogo di lavoro, rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 e/o del Codice Etico, ne faccia denuncia.

⁸ Art. 5, comma 1, D. Lgs. n. 231/2001, statuisce che: "L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente".

In particolare, oggetto di tali denunce potrebbero essere, a titolo meramente esemplificativo, le frodi, gli episodi corruttivi, i favori illegittimi, i comportamenti collusivi, le sollecitazioni di vantaggi personali e/o di carriera.

Oggetto delle segnalazioni saranno, tra le altre, quindi:

- condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per l'ente ai sensi del Decreto;
- condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere contravvenendo a regole di condotta, procedure, protocolli o disposizioni contenute all'interno del Modello o dei documenti ad esso allegati.

Non saranno meritevoli di segnalazione, invece, questioni di carattere personale del segnalante, rivendicazioni o istanze attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

Le segnalazioni devono fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti.

Come previsto dalla Procedura "Sistema interno di segnalazione delle violazioni (whistleblowing)", tale canale di segnalazione viene gestito dal Soggetto Responsabile appositamente incaricato dalla Società che ha il compito preliminare di ricevere, esaminare e valutare le segnalazioni ricevute e successivamente di classificare le suddette segnalazioni ("da archiviare", "fondare", "in mala fede", "da approfondire").

All'OdV devono essere inoltrate le segnalazioni aventi rilevanza ai sensi del D. Lgs.n. 231/01. Qualora riceva una segnalazione l'OdV, lo stesso è tenuto, nel rispetto della procedura adottata, a informare il Responsabile per la gestione delle segnalazioni e per gli eventuali provvedimenti che si dovessero rendere necessari all'esito delle indagini all'occorrenza intraprese.

L'indicato canale di segnalazione garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante nell'attività di gestione della segnalazione in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione o comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Le segnalazioni e le risultanze relative alle indagini svolte devono essere trattate con riservatezza e divulgate, ove necessario, solo ai dipendenti o ai terzi eventualmente coinvolti e per finalità connesse alle indagini, previa autorizzazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Nel processo di gestione di una segnalazione ricevuta dai destinatari sopra indicati, i dati personali del soggetto segnalante e del soggetto segnalato vengono elaborati e gestiti in conformità alla normativa vigente a tutela della protezione dei dati, i quali sono raccolti e conservati in ottemperanza alla normativa vigente e alle procedure di Retex.

La Società al fine di incentivare l'uso dei sistemi interni di segnalazione, e di favorire la diffusione di una cultura della legalità, illustra al proprio personale dipendente in maniera chiara, precisa e completa il procedimento di segnalazione adottato.

È compito del Soggetto Responsabile conservare un registro di tutte le segnalazioni, indicando la data di avvenuta ricezione, la documentazione inerente alle eventuali successive attività investigative svolte e le decisioni assunte a riguardo.

9.6 GESTIONE DEL MODELLO 231 ALL'INTERNO DEL GRUPPO

Retex e ogni altra Società del Gruppo adottano autonomamente un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, previa delibera del proprio Consiglio di Amministrazione e dopo aver analizzato e identificato le attività sensibili gestite e rilevato il sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione dei reati potenzialmente applicabili.

Al netto di specifiche peculiarità inerenti alla natura, le dimensioni, il tipo di attività, la struttura delle deleghe interne e dei poteri, nella definizione dei propri rispettivi Modelli, Retex e le altre Società del Gruppo si attengono ai principi generali e ad un'impostazione comune volta a raccordare gli sforzi organizzativi al fine di contrastare più efficacemente fenomeni di criminalità di impresa.

10. IL SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

10.1 PRINCIPI GENERALI

La predisposizione di un sistema sanzionatorio per l'assunzione di comportamenti illeciti o per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, l'articolo 6, comma 2, lettera e) del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo debbano "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello". Inoltre, il presente sistema disciplinare è stato ulteriormente integrato per tenere conto delle previsioni introdotte dalle Legge 29 dicembre 2017, n. 179 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", relative alle misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni, disciplinando il meccanismo di tutela nei confronti del segnalante, al fine di incentivare l'emersione di denunce di comportamenti illeciti e/o di violazioni del Modello eventualmente realizzate all'interno della Società, ed al contempo assicurando la tutela del segnalato qualora dette segnalazioni siano effettuate con dolo o colpa grave e si rilevino infondate.

A tal fine, la Società garantisce la riservatezza del segnalante contro qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Inoltre, in nessun caso potranno essere adottate dalla Società sanzioni disciplinari, ovvero il licenziamento, il trasferimento, il demansionamento o l'assunzione di qualsiasi altra misura organizzativa avente effetto negativo sulle condizioni di lavoro, nei

confronti del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate con dolo o colpa grave, nonché la previsione di sanzioni disciplinari, come sopra esplicitate, nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Fermo restando il divieto di assumere misure discriminatorie nei confronti del soggetto segnalante, quest'ultimo, ovvero l'organizzazione sindacale indicata dal medesimo, ha la facoltà di denunciare l'eventuale assunzione di dette misure all'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Ai fini del sistema disciplinare e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, costituiscono, pertanto, condotte oggetto di sanzione sia i comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del Decreto, sia le violazioni del Modello poste in essere da dipendenti o soggetti terzi che hanno rapporti con la Società. Essendo il Modello costituito anche dal complesso del corpo normativo che ne è parte integrante, ne deriva che per "violazione del Modello" deve intendersi anche la violazione di una o più procedure e/o dei principi del Codice Etico.

Costituiscono, altresì, condotte potenzialmente suscettibili di sanzioni disciplinari, la violazione delle misure poste a tutela del segnalante e la segnalazione effettuata con dolo o colpa grave che si riveli infondata.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

10.2 CONDOTTE RILEVANTI

Ai fini del presente Sistema Disciplinare costituiscono violazione del Modello tutte le condotte commissive od omissive (anche colpose), idonee a pregiudicare l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati di cui al D.lgs. n. 231/01.

In generale, costituisce illecito disciplinare:

I comportamenti illeciti in relazione del D. Lgs. n. 231/2001 e le violazioni del Modello ledono il rapporto di fiducia instaurato con la Società e, conseguentemente, comportano azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

Quanto alla tipologia delle sanzioni irrogabili, in via preliminare va precisato che, nel caso di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, di legge o di contratto, dove applicabili, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, assumono rilievo le seguenti circostanze:

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività dell'autore.

Il sistema comportamentale e sanzionatorio, nel rispetto del dettato normativo di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, dovrà essere portato a conoscenza di tutti i dipendenti mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

- la violazione dei principi e delle norme comportamentali contenute nel Codice Etico e nel Modello;
- il mancato esercizio delle funzioni di vigilanza sul funzionamento, osservanza e aggiornamento del Modello;
- la violazione delle procedure e dei protocolli formalizzati nel Modello (Parte Speciale);
- la violazione degli obblighi di direzione e vigilanza;
- mancato tempestivo intervento per eliminare le violazioni del Modello e/o impedire la realizzazione dei reati presupposto;
- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione delle attività svolte in ciascuno dei processi sensibili, come prescritto nelle procedure e nei protocolli di cui al Modello;
- la violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e all'Organismo di Vigilanza, ovvero altre condotte idonee a violare o

eludere i sistemi di controllo previsti nel Modello;

- l'omissione o la violazione di qualsiasi prescrizione del Modello finalizzata a garantire la sicurezza e la salute
- nei luoghi di lavoro, ovvero a prevenire inquinamento o danno ambientale;
- violazione della tutela dell'anonimato del segnalante relativamente alle segnalazioni di cui al paragrafo 26;
- segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate.

Costituisce in ogni caso illecito disciplinare, ai fini dell'applicazione delle sanzioni, ogni violazione da parte dei lavoratori subordinati della Società delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi degli artt. 2104 e 2105 c.c., dai CCNL di categoria e dai contratti individuali.

Per quanto attiene le sanzioni disciplinari stabilite per le infrazioni relative alla prevenzione e alla sicurezza dei luoghi di lavoro la competenza decisionale è rimessa al soggetto che possa qualificarsi come "datore di lavoro" ai sensi dell'art. 2 D.Lgs. 81/2008, il potere disciplinare è rimesso invece al Consiglio di Amministrazione.

10.3 RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito delle sue attività di vigilanza e controllo sull'osservanza del Codice Etico e del Modello, può segnalare o richiedere all'Organo Dirigente o agli Amministratori della Società l'applicazione delle sanzioni.

Ogni contestazione di addebito disciplinare deve essere comunicata senza ritardo all'Organismo di Vigilanza.

10.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI E DEL PERSONALE DELLA SOCIETÀ

10.4.1 Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo e dell'Organo di Controllo

Nel caso di comportamento illecito e/o di violazione del Modello da parte di uno o più componenti dell'organo amministrativo o dell'Organo di Controllo della Società, l'OdV valuterà ogni eventuale informativa ai suddetti organi, tenendo conto della gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge.

10.4.2 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti Responsabili

In caso di violazione, da parte di Responsabili, delle prescrizioni previste nel Modello e/o nel Codice Etico, nell'espletamento delle proprie attività, di un comportamento illecito si provvederà ad adottare nei confronti dei responsabili, quanto previsto per legge dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile.

Il soggetto destinatario della sanzione ha diritto di essere sentito in contraddittorio prima della definitiva comminazione della sanzione.

10.4.3 Sanzioni nei confronti di quadri e impiegati

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali prescritte nel Decreto o nel Modello sono definiti come "illeciti disciplinari".

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare aziendale, nel rispetto della procedura prevista dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa di fonte collettiva applicabile.

In relazione a quanto sopra il Modello fa riferimento all'apparato disciplinare contemplato nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato.

Le categorie astratte degli inadempimenti descrivono i comportamenti sanzionati, individuando i relativi provvedimenti disciplinari a seconda della loro gravità.

In particolare, in conformità alle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato, incorre:

- nei provvedimenti di richiamo verbale, ammonizione scritta, multa o sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, secondo la gravità della violazione, il lavoratore che violi le procedure interne previste dal Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle relative aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti violazioni dei doveri del dipendente pregiudizievoli per la disciplina e la reputazione dell'azienda;
- nel provvedimento di licenziamento con preavviso il lavoratore che ponga in essere, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un notevole inadempimento in violazione delle prescrizioni del Modello o più in generale assuma un comportamento illecito rilevante ai fini del D. Lgs. n. 231/2001, dovendosi ravvisare in tali comportamenti violazioni più gravi di quelle individuate al precedente punto i);

- nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto ovvero posto in essere in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale condotta una gravissima violazione che provochi alla Società grave nocimento morale e/o materiale.

Il presente documento integra a tutti gli effetti di legge il codice disciplinare adottato in azienda ed è assoggettato agli oneri di affissione ex art. 7 Statuto dei Lavoratori.

10.4.4 Collaboratori, consulenti e terze parti

Ogni violazione di quanto previsto dal Modello delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti (ad esempio penali), nonché ai sensi delle norme di legge tempo per tempo vigenti.

In mancanza di specifiche previsioni sono applicabili le seguenti sanzioni:

- rimprovero scritto;
- sospensione dall'attività per un determinato periodo di tempo;
- risoluzione del contratto per giusta causa.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

Chiunque venga a conoscenza di una violazione da parte di un collaboratore o di un consulente lo comunica al Consiglio di Amministrazione che, sentito eventualmente il parere dell'OdV, valuta l'opportunità di comminare una sanzione e provvede a darne comunicazione al collaboratore o al consulente. Quest'ultimo ha diritto di essere sentito in contraddittorio a seguito del quale il Consiglio di Amministrazione si pronuncerà definitivamente sulla sanzione.

Le sanzioni sono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del soggetto, all'eventuale esistenza di altri precedenti disciplinari, all'intenzionalità del comportamento nonché alla gravità del medesimo.

11. FORMAZIONE DEL PERSONALE, COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

11.1 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

In linea con quanto disposto dal Decreto e dalle Linee Guida di Confindustria, la Società intende dare piena pubblicità al presente Modello, al fine di assicurare che il personale sia a conoscenza di tutti i suoi elementi.

È obiettivo della Società assicurare che la comunicazione sia efficace, chiara e dettagliata, con aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello.

A tale scopo, la comunicazione deve:

- essere adeguata in rapporto al livello gerarchico di destinazione;
- utilizzare i canali di comunicazione più appropriati e facilmente accessibili ai destinatari della comunicazione al fine di fornire le informazioni in tempi utili;
- essere di qualità in termini di contenuti (comprendere tutte le informazioni necessarie) e di tempestività (deve contenere l'informazione più recente).

Il piano di comunicazione relativo alle componenti essenziali del presente Modello deve essere sviluppato, in coerenza ai principi sopra definiti, tramite i mezzi di comunicazione aziendali ritenuti più idonei, quali per esempio l'invio di e-mail o la pubblicazione su sharepoint aziendale, l'utilizzo di sessioni formative in aula, la modalità di e-learning.

In particolare, con riguardo all'adeguatezza della formazione in base al livello gerarchico di destinazione, con cadenza almeno annuale, il Direttore delle Risorse Umane condivide i contenuti del piano di formazione con l'OdV. A tal fine l'erogazione della formazione è differenziata a seconda che la stessa si rivolga:

- ai dipendenti nella loro generalità;
- ai dipendenti operanti in specifiche aree di rischio;
- ai Responsabili di Funzione;
- agli amministratori;
- ad altri soggetti aziendali specificamente individuati.

In ogni caso, al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza delle disposizioni aziendali e delle norme etiche che sono tenuti a rispettare, l'attività di comunicazione e formazione dovrà essere improntata ai principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità.

La Società promuove la conoscenza del Modello, del sistema normativo interno e dei loro relativi aggiornamenti tra tutti i dipendenti, che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e contribuire all'attuazione. Inoltre, a ciascun dipendente sono fornite le indicazioni e gli strumenti per prendere conoscenza dell'esistenza e dei contenuti del Modello.

Le procedure, i sistemi di controllo e le regole comportamentali adottati in attuazione dei principi di riferimento, contemplati nel presente documento unitamente al Codice Etico, sono comunicati a tutto il personale in relazione all'attività svolta in concreto ed alle mansioni attribuite.

Le azioni comunicative e di formazione, in particolare, prevedono:

- inserimento del Modello e del Codice Etico su sharepoint aziendale, nonché della Parte Generale e del Codice Etico nel sito internet della Società;
- disponibilità del Codice Etico per tutto il personale in forza ed ai nuovi assunti al momento dell'inserimento in azienda, con richiesta attestante la presa visione e l'impegno alla conoscenza e rispetto delle relative prescrizioni;
- aggiornamento sulle modifiche apportate al Modello o al Codice Etico conseguenti ad intervenute modifiche normative e/o organizzative rilevanti ai fini del Decreto.

I dati personali, che sia necessario acquisire o utilizzare nell'ambito delle attività formative previste dal Modello, saranno trattati nel rispetto delle disposizioni normative ed aziendali in materia di privacy nonché di quanto previsto ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e del Modello stesso.

11.2 INFORMATIVA AI COLLABORATORI ESTERNI, FORNITORI E PARTNER

I principi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e i contenuti del Codice Etico sono applicabili a tutti i soggetti, anche le terze parti, che operano, a qualsiasi titolo, con/per Retex.

L'attività di comunicazione sui contenuti del Modello e del Codice Etico, pertanto, è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione o che rappresentano la Società medesima senza vincoli di dipendenza.

Attraverso la diffusione di una comunicazione ufficiale sull'esistenza del Modello e del Codice Etico da realizzare mediante invito alla consultazione della sezione dedicata all'interno del sito internet della Società, la Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico anche per i propri partner commerciali e finanziari, agenti e consulenti, distributori, procacciatori d'affari, collaboratori autonomi, clienti e fornitori e, in generale, verso tutti coloro che si interfacciano, a qualsiasi titolo, con la Società.

La Società provvede ad inserire nei contratti con le controparti commerciali, finanziarie e i consulenti apposite clausole contrattuali che, in caso di inosservanza dei principi etici o dei protocolli di controllo, integrino un grave inadempimento da parte di tali soggetti, attribuendo pertanto alla Società la facoltà di risolvere automaticamente il contratto mediante invio di lettera raccomandata contenente una sintetica indicazione delle circostanze di fatto comprovanti tale inosservanza.

L'esercizio del diritto di risolvere ovvero sospendere l'esecuzione del contratto potrà avvenire a danno della controparte, cui saranno addebitati tutti i maggiori costi derivanti e/o conseguenti, fatto salvo il risarcimento di tutti i danni, patrimoniali e non, derivanti dalla violazione/inosservanza del Modello e del Codice Etico, nonché il diritto della Società di essere manlevata e tenuta indenne in relazione a qualsiasi azione o pretesa di terzi derivante da tale inosservanza o ad essa comunque conseguente.

12. AGGIORNAMENTO E VERIFICHE PERIODICHE

12.1 AGGIORNAMENTO

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello ed al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

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

Nel caso in cui si rendano necessarie modifiche di natura esclusivamente formale, quali chiarimenti o precisazioni del testo, il Presidente del Consiglio di Amministrazione può provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell'OdV, riferendone senza indugio al Consiglio tutto.

In ogni caso, eventuali accadimenti riscontrati dall'OdV che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dallo stesso al Consiglio di Amministrazione, affinché possa assumere le delibere di propria competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle funzioni interessate. L'OdV è costantemente informato dai responsabili delle funzioni aziendali in merito all'introduzione o agli aggiornamenti più significativi delle procedure operative.

12.2 VERIFICHE PERIODICHE

Il presente Modello sarà soggetto a due tipi di verifiche:

- verifiche sugli atti: annualmente si procederà ad una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società nelle aree a rischio;
- verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'OdV. Inoltre, sarà intrapresa una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con interviste a campione.

RETEX S.p.A.

Sede legale in Viale Francesco Restelli 1,
20124 Milano | Italia | info@retexspa.com



VISITA IL SITO