R/PROJECT

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Ai sensi dell'art. 6, 3° comma, del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300"

PARTE GENERALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

01 aprile 2026

Versione 02

Retail Project S.r.l.

P.IVA/C.F. 07882690964

Via Caduti di Nassirya, 5

20833 - Giussano (MB)

Sommario

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 7
1.1. La responsabilità degli enti 7
1.2. Limiti della responsabilità 7
1.3. Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità 7
1.4. Criteri soggettivi di imputazione della responsabilità 8
1.5. I reati previsti dal Decreto 8
1.6. Le sanzioni 8
1.7. Esimente della responsabilità 10
1.8. Caratteristiche generali del Modello 11
1.9. Le vicende modificative dell'ente 12
1.10. I reati commessi all'estero 12
2. Il Modello di Retail Project 13
2.1. Presentazione della Società 13
2.2. Adozione del Modello 13
2.3. Natura e finalità del Modello 14
2.4. Destinatari del Modello 15
2.5. Il Codice Etico 15
2.6. Reati rilevanti per Retail Project 15
2.7. Whistleblowing 16
2.8. Salute e sicurezza sul luogo di lavoro 16
2.9. Sviluppo sostenibile e Responsabilità sociale d'impresa 17
2.10. Modifiche e aggiornamento del Modello 17
2.11. Comunicazione, diffusione e formazione 18
3. L'Organismo di Vigilanza 19
3.1. Nomina e composizione 19
3.2. Requisiti e cause di decadenza 19
3.3. Poteri e funzioni 20
3.4. Comunicazione dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario 21
3.5. Comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza 22
3.6. Archivio dell'OdV 23
4. Il Sistema Disciplinare 24
4.1. Precetti generali 24
4.2. Personale dipendente 26

4.3. Membri di organi sociali 27
4.4. Terze parti 27

Data	Revisione
31/01/2025	Prima implementazione
01/04/2026	Aggiornamento

Definizioni

- ***Attività sensibili o Attività a rischio reato***: sono le attività di Retail Project S.r.l. nel cui ambito sussiste il rischio di commissione di reati di cui al Decreto.
- ***CCNL***: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dalla Società.
- ***Consulenti***: sono i soggetti che agiscono in nome e/o per conto di Retail Project S.r.l. in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione.
- ***D.lgs. 231/2001 o Decreto***: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e successive modificazioni ed integrazioni.
- ***D.lgs. 81/2008***: Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, "*Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro*" in attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
- ***Destinatari***: gli esponenti aziendali, i Dipendenti di ogni ordine e grado della Società, nonché i Consulenti, i Fornitori ed in generale tutti i soggetti con i quali la Società abbia in essere una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata che si svolga nell'ambito delle attività a rischio ai sensi del Decreto.
- ***Dipendenti***: sono i soggetti aventi con Retail Project S.r.l. un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato.
- ***Ente***: Retail Project S.r.l. (di seguito anche Retail Project).
- ***Incaricato di un pubblico servizio***: colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio" (art. 358 c.p.).
- ***Linee guida Confindustria***: documento-guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.
- ***Modello o MOGC***: il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001.
- ***Organi sociali***: sono sia l'Organo Amministrativo che il Collegio Sindacale della Società.
- ***Organismo di Vigilanza o OdV***: l'Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché sull'aggiornamento dello stesso.
- ***P.A.***: la Pubblica Amministrazione, nazionale o comunitaria, inclusi i relativi funzionari e gli incaricati di pubblico servizio.
- ***Partner***: sono le controparti contrattuali di Retail Project S.r.l., persone fisiche o giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.
- ***Pubblico ufficiale***: colui che "esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa" (art. 357 c.p.).
- ***Reati o Reati presupposto***: sono le fattispecie di reato ai quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni ed integrazioni.
- ***Risk assessment***: attività condotta da professionisti esterni incaricati dalla Società, finalizzata ad individuare e "mappare" le attività e le funzioni aziendali, che potrebbero teoricamente risultare esposte al rischio di commissione di uno dei Reati Presupposto. Tale attività si sostanzia nello studio delle procedure aziendali e della ulteriore documentazione fornita dalla Società, nello svolgimento di interviste con ciascuna delle diverse funzioni aziendali interessate, nell'analisi con queste ultime dei profili più rilevanti legati allo svolgimento delle relative attività sensibili e nell'individuazione e/o implementazione di presidi da adottare in prevenzione dei rischi di commissione dei reati.
- ***Sistema di controllo interno***: insieme dei protocolli e delle azioni adottate dalla società allo scopo di prevenire i rischi.
- ***Società***: Retail Project S.r.l. (di seguito anche Retail Project).
- ***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 da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della società.

- ***Soggetti subordinati***: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.
- ***TUF***: Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modifiche o integrazioni (c.d. "*Testo unico della finanza*").
- ***TUS***: Decreto Legislativo 09 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche o integrazioni (c.d. "*Testo unico sulla sicurezza").*
- ***Vertice delle Società***: Presidente del Consiglio di amministrazione, Amministratore o Consiglio di amministrazione.
- ***Whistleblowing***: strumento di compliance aziendale, tramite il quale i dipendenti oppure terze parti (per esempio un fornitore o un cliente) di un'azienda possono segnalare, in modo riservato e protetto, eventuali illeciti riscontrati durante la propria attività.

Struttura del documento

Il documento è strutturato in quattro capitoli.

Il primo capitolo riporta una disamina della disciplina contenuta nel D.lgs. 231/2001 (il Decreto).

Il secondo capitolo descrive il Modello di Retail Project, ovvero le modalità di adozione e attuazione, le finalità, i destinatari, i reati rilevanti per la Società, le necessità in termini di aggiornamento, comunicazione, diffusione e formazione. In questo capitolo, viene inoltre descritto il legame del Modello con:

- La normativa Whistleblowing;
- La normativa in materia di Salute e Sicurezza sul luogo di Lavoro;
- La Responsabilità Sociale di Impresa.

Il terzo capitolo presenta la figura dell'Organismo di Vigilanza descrivendone le caratteristiche ed i requisiti, i poteri e le funzioni, nonché le modalità di comunicazione da e verso lo stesso.

Infine, il quarto capitolo riporta il Sistema disciplinare adottato da Retail Project a presidio delle violazioni del Modello, del Codice etico e delle procedure aziendali.

In aggiunta, oltre a quanto di seguito espressamente stabilito, sono parte integrante del presente Modello:

- Il Risk assesment finalizzato all'individuazione delle attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Società;
- L'Elenco dei reati presupposto contemplati dal Decreto che riporta la semplice elencazione di tutte le fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/2001;
- La Mappa delle attività a rischio reato che, attraverso specifiche sezioni ciascuna delle quali dedicata ad una singola categoria di reato, sintetizza i risultati del processo di valutazione del rischio ed i presidi di controllo adottati dalla Società;
- Il Codice Etico che definisce i principi e le norme di comportamento di portata generale propri di Retail Project, e che si rivolge a tutti gli interlocutori delle Società a questo riconducibili;
- Tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative aziendali che di questo documento costituiscono attuazione. Tali atti e documenti sono reperibili secondo le modalità previste per la loro diffusione all'interno dell'azienda.

Allegati

Si allegano al presente documento:

- Elenco dei reati presupposto;
- Mappa delle attività a rischio reato;
- Codice etico.

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1.1. La responsabilità degli enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, emanato in esecuzione della delega contenuta nell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, introduce e disciplina la responsabilità amministrativa degli «enti», dotati o non di personalità giuridica.

Tale Decreto, superando il risalente brocardo "*societas delinquere non potest*", ha introdotto a carico degli enti un regime di responsabilità di natura formalmente amministrativa (ma, di fatto, assimilabile per ritualità ed afflittività alla responsabilità penale) per taluni reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente da soggetti funzionalmente collegati a quest'ultimo.

La responsabilità amministrativa dell'ente si aggiunge (e non si sostituisce) a quella della persona fisica autrice del reato e, l'inosservanza di quanto previsto dal Decreto, può comportare sanzioni che possono incidere fortemente sull'esercizio dell'attività dell'ente (rif. paragrafo 1.6.).

Tale forma di responsabilità viene inquadrata all'interno di una logica volta ad individuare, in capo all'Ente, quella che viene definita "colpa di organizzazione". La colpa, per la Società, risiede nell'omessa predisposizione ed adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in grado di garantire il monitoraggio efficace ed efficiente dei processi critici e, di conseguenza, di evitare (o comunque ostacolare) le fattispecie delittuose richiamate dal Decreto.

1.2. Limiti della responsabilità

L'ente non può rispondere della realizzazione di qualsiasi fatto costituente reato, ma solo della commissione di determinati reati e di specifici illeciti amministrativi, c.d. reati presupposto (rif. paragrafo 1.5.), contemplati dal Decreto e sue successive modificazioni e integrazioni, e dalle leggi che espressamente richiamano la sua disciplina. La responsabilità amministrativa dell'ente si estende anche alle ipotesi di delitto tentato.

Poi, come si vedrà di seguito, l'interesse o il vantaggio esclusivo di chi realizza l'illecito o di terzi esclude la responsabilità dell'ente.

1.3. Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità

La realizzazione di uno dei reati indicati dal Decreto costituisce uno dei presupposti per l'applicabilità della disciplina dettata dal Decreto stesso. Tuttavia, affinché l'ente possa essere chiamato a rispondere dell'illecito il reato deve essere stato commesso:

- Nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- Da parte di uno dei soggetti legati all'ente da un rapporto qualificato.

Rispetto al concetto di interesse e/o vantaggio dell'ente, merita di essere evidenziato che in ambito giurisprudenziale questi due criteri sono stati intesi come tra loro concettualmente distinti ed accertabili secondo due differenti prospettive.

Per un verso, infatti, il criterio dell'interesse esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile "ex ante", cioè al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo; in questo senso, quindi, tale requisito rappresenta l'intento del reo di arrecare un beneficio all'ente mediante la commissione del reato, a nulla rilevando che tale beneficio venga poi effettivamente raggiunto.

Per altro verso, il criterio del vantaggio ha una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile "ex post", sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito, a prescindere dall'effettiva intenzione di creare un vantaggio (o meno) per l'ente da parte di chi lo ha commesso.

Per quanto concerne invece gli autori del reato, ai sensi del Decreto, questi devono appartenere alle seguenti categorie:

- "*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 dello stesso*" (c.d. soggetti in "posizione apicale" quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale, il direttore di stabilimento, ecc.);
- "*persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente*" (cd. soggetti "subordinati", tipicamente i lavoratori dipendenti, ma anche soggetti esterni all'ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali).

L'ente non risponde se il fatto è stato commesso da uno dei soggetti indicati dal Decreto "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".

1.4. Criteri soggettivi di imputazione della responsabilità

L'illecito è imputabile all'ente laddove sia possibile individuare la già citata colpa di organizzazione, dovuta alla mancata realizzazione di un'idonea organizzazione aziendale e all'assenza di un efficiente apparato di controllo, capace di prevenire (o quanto meno ostacolare) le condotte delittuose.

In tal senso, la colpevolezza dell'ente si atteggia diversamente a seconda che il reato presupposto sia stato commesso da un apicale o da un sottoposto:

- Nel primo caso, si ritiene che il reato sia la diretta espressione di una politica aziendale e, pertanto, il legislatore pone una sorta di presunzione di colpevolezza a carico dell'ente (inversione dell'onere probatorio, a carico della Società);
- Nel secondo caso, invece, si parla di una colpa di organizzazione in senso stretto che si atteggia come elemento costitutivo del reato, senza alcuna presunzione di colpevolezza (onere probatorio a carico del pubblico ministero).

1.5. I reati previsti dal Decreto

L'ente, così come già riportato in precedenza, può essere chiamato a rispondere solo della realizzazione dei cosiddetti "reati presupposto", ovvero di determinati reati specificatamente richiamati dal Decreto e dalle sue successive integrazioni, nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto stesso.

Per l'articolazione dettagliata dei reati presupposto si rimanda all'allegato dedicato, Elenco dei reati presupposto contemplati dal Decreto.

1.6. Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto prevede la sanzione pecuniaria, le sanzioni interdittive, la confisca e la pubblicazione della sentenza di condanna.

Si premette che, secondo quanto disposto dall'art. 26 del D.lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati Capo 1 del Decreto.

È, invece, esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Di seguito la descrizione delle sanzioni applicabili.

Sanzione pecuniaria

La sanzione pecuniaria è sempre irrogata in caso di condanna e, fatta eccezione per quanto si vedrà in seguito, è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su "quote" che tiene in considerazione la gravità del fatto, il grado di responsabilità dell'ente e la capacità economica e patrimoniale dello stesso. Questo meccanismo, al fine di garantire un idoneo potere di valutazione del Giudice e di consentire un puntuale adeguamento della sanzione all'effettivo disvalore del fatto, prevede un sistema di commisurazione della sanzione pecuniaria "bifasico":

- In primo luogo, il Giudice determina il numero di quote che ritiene più congruo per sanzionare il fatto nell'ambito della cornice edittale prevista per ciascun illecito (in generale, il numero delle quote può assumere un valore minimo di 100 ed uno massimo di 1.000);
- In secondo luogo, Egli procede a quantificare il valore economico da attribuire alla singola quota, avendo riguardo della capacità economica e patrimoniale dell'Ente, per un valore compreso tra euro 258,23 ed euro 1.549,00.

Il prodotto dei valori di cui sopra, determina l'entità della sanzione pecuniaria inflitta all'Ente; nel dettaglio, si potrà avere una sanzione minima pari ad euro 25.823 (esclusi, ovviamente, tutti i possibili casi di riduzione) ed una sanzione massima pari ad euro 1.549.000.

La sanzione pecuniaria può essere ridotta da un terzo alla metà, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, se:

- L'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è adoperato in tal senso;
- È stato adottato e reso operativo un Modello idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quello verificatosi.

Fermo restando quanto sopra, il D.lgs. 211/2025 ha introdotto accanto al modello tradizionale a quote un criterio di determinazione della sanzione pecuniaria basato sul fatturato, in linea con le logiche già sperimentate nel diritto antitrust e GDPR.

In alcuni casi previsti dalla legge, la sanzione pecuniaria può quindi essere determinata in relazione alla specifica percentuale, indicata per ciascun illecito, del fatturato globale totale dell'ente relativo all'esercizio finanziario precedente quello in cui è stato commesso il reato o, se inferiore, all'esercizio finanziario precedente l'applicazione della sanzione pecuniaria. Quando non è possibile accertare il fatturato globale totale dell'ente, la sanzione pecuniaria è applicata nell'importo determinato in relazione a ciascun illecito.

Questa scelta rafforza la gravità delle conseguenze economiche della non conformità e obbliga gli operatori a un'analisi più puntuale dell'esposizione al rischio.

Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive si applicano in aggiunta alla sanzione pecuniaria, solo per i reati per i quali sono espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- L'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto subordinato, agevolato dalla presenza di gravi carenze organizzative;
- In caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive sono:

- L'interdizione, temporanea o definitiva, 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 pubblici e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- Il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee, ma possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi o anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi a sostegno del concreto pericolo che siano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede. Da segnalare che, in base a quanto disposto dall'art. 15 del D.lgs. 231/2001, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- L'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- L'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione;
- L'attività è svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale.

È infine possibile che, le sanzioni interdittive, non vengano applicate (o siano revocate, se applicate in via cautelare) qualora l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso), abbia messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato, e soprattutto abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando Modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

Confisca

Ai sensi dell'art. 19 del Decreto, nei confronti dell'ente, con la sentenza di condanna, "*è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede*". Nel caso in cui non sia possibile eseguire la confisca sul profitto del reato, essa può avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato stesso.

Pubblicazione della sentenza di condanna

A propria discrezione, il Giudice può disporre la pubblicazione della sentenza di condanna, per estratto o per intero, a spese dell'ente. Secondo quanto disposto dall'art. 76 del D.lgs. 231/2001, per la pubblicazione della sentenza di condanna, si osservano le disposizioni di cui all'articolo 694, commi 2, 3 e 4, del codice di procedura penale.

1.7. Esimente della responsabilità

A tutela dell'ente, gli articoli 6 e 7 del Decreto introducono una particolare forma di esonero dalla responsabilità amministrativa. Tenuto conto di quanto già riportato al paragrafo 1.4., la disciplina dell'esenzione dalla responsabilità dell'ente varia in funzione dell'autore del reato.

Se il reato è stato commesso da soggetti c.d. apicali, l'ente non risponde se prova:

a. Di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
b. Di aver affidato ad un organismo esterno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul corretto funzionamento e sull'osservanza del Modello da parte dei soggetti legati all'Ente, nonché sul corretto aggiornamento dello stesso (c.d. "Organismo di Vigilanza", rif. capitolo 3);

c. Che i soggetti che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello organizzativo;
d. Che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla precedente lett. b).

Invece, nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti c.d. subordinati, è l'accusa che deve provare la responsabilità dell'ente, dimostrando che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza che gravano sui soggetti apicali.

In ogni caso, però, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In sintesi:

- Se autore del reato è un apicale, grava sull'ente l'onere di dimostrare l'assenza di una propria colpa di organizzazione, secondo i criteri indicati dall'art. 6 del Decreto;
- Se autore del reato è un subordinato, grava sull'accusa l'onere di dimostrare una colpa di organizzazione dell'ente.

In entrambi i casi, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello, pur non costituendo un obbligo giuridico, costituiscono il principale strumento a disposizione dell'ente per rappresentare l'assenza di deficit organizzativi al proprio interno e, in definitiva, per andare esente dalla responsabilità stabilita dal Decreto.

1.8. Caratteristiche generali del Modello

Il Decreto non fornisce indicazioni specifiche e precise in merito al contenuto che un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dovrebbe avere, si limita bensì a riportare alcune caratteristiche di portata generale.

Secondo quanto disposto dall'art. 6, comma 2, del Decreto, il Modello deve:

- Individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire, nonché obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- Identificare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- Essere verificato periodicamente ed eventualmente modificato quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

Tenuto conto di questi elementi, in termini pratici, è quindi evidente che un Modello organizzativo debba:

- Contenere riferimenti a situazioni economiche reali;
- Essere "costruito" in modo specifico per il singolo ente;
- Potersi adeguare alle mutazioni organizzative e normative;
- Essere implementato a tutti gli effetti e non solo teoricamente.

Lo stesso Decreto dispone che questi possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (id est Linee Guida) redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, i quali dovranno essere comunicati al Ministero della Giustizia che, entro 30 giorni, potrà formulare osservazioni sulla loro idoneità.

1.9. Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente nel caso di vicende modificative (trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda). Il principio fondamentale, su cui è basata l'intera materia della responsabilità dell'ente, stabilisce che "dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria" inflitta all'ente "risponde soltanto l'ente, con il suo patrimonio o il fondo comune". La norma, dunque, esclude una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo.

In particolare, il Decreto prevede che:

- La responsabilità dell'illecito rimane in capo all'ente trasformato o scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto;
- Le sanzioni pecuniarie si applicano secondo le norme del codice civile inerenti i debiti dell'ente originario;
- Le sanzioni interdittive rimangono invece a carico dell'ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato, salva la facoltà per l'ente risultante dalla trasformazione di ottenere la conversione della sanzione da interdittiva a pecuniaria.

Nel caso di fusione, se la stessa è intervenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice deve tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente. La responsabilità del cessionario, oltre che limitata al valore dell'azienda oggetto di cessione (o di conferimento) è peraltro limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

1.10. I reati commessi all'estero

In relazione a quanto disposto dall'art. 4 del Decreto, l'ente potrebbe essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione ad eventuali reati presupposto commessi all'estero, sempre che risultino soddisfatti i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi stabiliti.

Il Decreto, tuttavia, condiziona la possibilità di perseguire l'ente per reati commessi all'estero solamente qualora si verifichino congiuntamente i seguenti presupposti:

- L'ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- Lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede;
- Sussistono le condizioni di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 del Codice penale;
- Qualora la Legge preveda che il colpevole "persona fisica" sia punito su richiesta del Ministro della Giustizia, la richiesta sia presentata anche contro l'ente.

2. Il Modello di Retail Project

2.1. Presentazione della Società

Da più di 10 anni Retail Project rappresenta un punto di riferimento in Italia, per le principali insegne del retail, nella fornitura di soluzioni innovative per la protezione e promozione di prodotti all'interno di punti vendita aperti al pubblico.

Attraverso squadre di tecnici specializzati dislocati su tutto il territorio italiano, Retail Project serve oltre 1.500 negozi presenti in tutta Italia.

La proprietà della Società è in capo al Socio Unico, IMAR S.r.l., e la governance della stessa è affidata ad un Consiglio di Amministrazione formato da n. 2 componenti: un Presidente ed un Consigliere.

La sede operativa della Società è sita nel comune di Verano Brianza (MB) – 20843.

Ai fini della corretta rappresentazione della struttura organizzativa aziendale, la Società ha formalizzato il proprio organigramma ed il proprio mansionario. Attraverso questi due documenti, richiamati dal presente Modello, è possibile individuare i ruoli e le responsabilità di ciascuna funzione.

Questi documenti, predisposti dal CdA, vengono aggiornati ogniqualvolta si renda necessario in funzione di:

- Variazioni del personale;
- Variazioni dei consulenti esterni;
- Attribuzione di differenti ruoli.

2.2. Adozione del Modello

Il presente Modello è stato redatto in base a quanto delineato:

- Dalle "*Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo*" redatte da Confindustria;
- Dalle migliori best practice nazionali ed internazionali in materia di controllo interno.

Va tuttavia precisato che, l'adeguamento a tali Linee guida, non comporta per l'ente che li recepisce alcuna automatica esclusione della responsabilità: su ciascun ente, infatti, incombe in ogni caso l'obbligo di elaborare ed adottare un Modello che tenga conto delle proprie peculiarità organizzative e gestionali, della dimensione e della natura dell'impresa, nonché del tipo di attività svolta.

Il processo di adozione del presente Modello si è articolato nelle seguenti fasi di lavoro:

- Individuazione delle attività sensibili e dei reati rilevanti per la Società, attraverso la ricognizione del settore di appartenenza della Società e, quindi, dell'attività svolta (analisi organigramma e del sistema di deleghe e procure);
- Svolgimento di specifiche "*interviste*" con i vari responsabili di processo al fine di conoscere, esplorare ed indagare le modalità di gestione operativa dei processi ed evidenziare il sistema dei controlli esistenti e la documentazione di riferimento;
- Autovalutazione dei rischi (c.d. "*self risk assesment*") e del sistema di controllo, in riferimento alla sua idoneità ed efficacia ai fini della prevenzione della commissione di reati di cui al decreto o mitigazione di tale rischio;
- Identificazione del complesso di principi e regole di prevenzione da attuare per prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione dei reati presupposto rilevanti per la Società, tenendo conto del sistema di governance già esistente (c.d. "*gap analysis*");

- Sulla scorta delle attività di cui ai punti precedenti, previa individuazione del livello di rischio accettabile per ciascuna attività sensibile, sono stati formalizzati i presidi di controllo necessari all'interno della documentazione costituente il Modello.

In attuazione del Modello, sono quindi state redatte ed adottate specifiche procedure aziendali, rese operative dal personale dirigente della Società.

L'insieme di tutte queste attività, svolte con il supporto di consulenti esperti in materia di responsabilità amministrativa degli enti ed in generale di compliance aziendale, assicura che il Modello adottato possa rappresentare un effettivo ed efficace strumento di prevenzione attraverso l'adozione di un generale, completo ed idoneo sistema di controlli interni.

Oltre alla presente Parte generale, costituiscono parte integrante del Modello organizzativo di Retail Project anche tutti gli allegati richiamati in premessa, ovvero:

- Elenco dei reati presupposto;
- Mappa delle attività a rischio reato;
- Codice etico.

In tal senso, l'Organismo di Vigilanza è costantemente informato rispetto all'implementazione o aggiornamento di qualsiasi documento predisposto in ambito di organizzazione, gestione e controllo utile a ridurre il rischio di incorrere in comportamenti illeciti ai sensi del D.lgs. 231/2001.

2.3. Natura e finalità del Modello

La Società considera il Modello, oltre che regolamento interno vincolante per la medesima, indispensabile strumento di corporate governance, atto a instillare nel personale aziendale e in tutti i soggetti agenti in nome e per conto di Retail Project regole e precetti condivisi, nonché ad orientare i loro comportamenti al rispetto della Legge e dei principi etici.

Il Modello si pone dunque l'obiettivo di essere uno strumento efficace di prevenzione dei reati ex D.lgs. 231/2001 e mira ad irrobustire il sistema di controllo interno della Società, attraverso:

- L'individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi reati;
- La previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, in relazione ai reati da prevenire;
- L'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- L'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- La previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- In relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta dalla Società, la previsione di misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della Legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Modello si propone, inoltre, di perseguire le seguenti specifiche finalità:

- Fornire un'adeguata informazione ai dipendenti ed a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, circa le attività che comportano il rischio di realizzazione di reati;
- Diffondere una cultura di impresa improntata alla legalità, contraria ad ogni comportamento in grado di violare le disposizioni di Legge, nazionali ed internazionali;

- Diffondere una cultura del controllo interno, grazie anche all'adozione di un sistema di monitoraggio sulle aree a rischio reato che consentano di rilevare tempestivamente eventuali illeciti;
- Fornire un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza, alla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché alla gestione dell'informazione societaria interna ed esterna.

2.4. Destinatari del Modello

Le regole contenute nel presente Modello si applicano a tutti i dipendenti, ai membri degli organi societari, a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, nonché a tutti i soggetti esterni, quali collaboratori, partner commerciali, consulenti, liberi professionisti obbligati attraverso vincolo contrattuale.

Tutti i soggetti di cui al precedente capoverso sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento ai doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

Inoltre, tutti i soggetti apicali, o con compiti di direzione, coordinamento e supervisione, hanno l'obbligo di richiedere ai propri collaboratori e subalterni il rispetto del Modello, e l'onere di vigilare e controllare che quanto ivi previsto sia efficacemente ed effettivamente attuato. La mancata applicazione dell'obbligo di vigilanza costituisce un'infrazione colpita da specifica sanzione disciplinare secondo quanto previsto dal Sistema disciplinare (rif. paragrafo 4.).

2.5. Il Codice Etico

Il Codice etico adottato da Retail Project definisce i principi etici e deontologici che la Società riconosce come propri ed ai quali tutti coloro che operano per il raggiungimento degli obiettivi aziendali devono attenersi.

Questo documento rappresenta un elemento essenziale nella costruzione di un Modello efficace per la prevenzione dei reati presupposto, fungendo da strumento di autoregolamentazione volto a prevenire illeciti ed a promuovere una cultura improntata alla legalità.

Attraverso il Codice etico, l'ente stabilisce i valori e le direttive che guidano la propria politica aziendale, fornendo un riferimento chiaro per le condotte individuali di dipendenti e partner abituali.

Per maggiori dettagli relativi al Codice etico, si rimanda alla lettura del documento stesso.

2.6. Reati rilevanti per Retail Project

Retail Project, con il supporto di consulenti esperti in materia, ha svolto specifico processo di valutazione del rischio al fine di individuare i reati rilevanti.

Tale processo di valutazione del rischio è stato svolto partendo da un'analisi preliminare del contesto aziendale di riferimento, il quale è stato valutato in funzione delle seguenti variabili:

- Settore economico di riferimento e collocazione geografica;
- Struttura organizzativa;
- Esistenza e tipologia dei rapporti con enti della P.A.;
- Esistenza e tipologia di attività affidate all'esterno (collaboratori esterni);
- Valutazione del sistema di deleghe e procure esistenti;
- Valutazione delle procedure aziendali e dei regolamenti esistenti.

Al termine dell'analisi preliminare si è proceduto a determinare il rischio potenziale collegato ad ognuna della fattispecie di reato ex D.lgs. 231/2001 determinato da:

- La "probabilità" in astratto di realizzarsi del reato, definita attraverso una valutazione soggettiva degli auditor tenuto conto della realtà e della struttura aziendale nonché dell'attività svolta;
- La "gravità" o "impatto" del reato, definita in funzione delle conseguenze in termini di sanzione nel caso di condanna per la Società.

In considerazione di tali parametri, all'interno della Mappa delle attività a rischio reato, è possibile prendere atto dei reati rilevanti per Retail Project.

2.7. Whistleblowing

Il D.lgs. 24/2023, di recepimento nel nostro Paese della Direttiva (UE) 2019/1937, ha comportato una modifica delle vigenti disposizioni in materia di whistleblowing per il settore privato, raccogliendo in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e del regime di protezione dei soggetti che segnalano violazioni di normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato (e dell'amministrazione pubblica), di cui siano venute conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Al fine di dare efficace attuazione a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023, Retail Project adotta una specifica procedura per la gestione delle segnalazioni ("Procedura Whistleblowing").

La procedura whistleblowing di Retail Project:

- Prevede canali di segnalazione che consentono a chiunque di presentare denunce riguardanti violazioni del diritto nazionale e del diritto dell'UE;
- Garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, di coloro che sono coinvolti nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione;
- Vieta ogni forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, nonché degli altri soggetti specificamente individuati dal D.lgs. 24/2023 (ad esempio, facilitatori, colleghi, ecc.);
- Ha previsto all'interno del proprio Sistema disciplinare apposite sanzioni per coloro che non garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante e per coloro che dovessero presentare false segnalazioni;
- Ha individuato quale destinatario delle segnalazioni, e quindi gestore delle stesse, l'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni possono essere trasmesse attraverso gli appositi canali messi a disposizione dalla Società, così come descritti all'interno della procedura dedicata consultabile sul sito web aziendale.

Per tutti i dettagli, si rimanda pertanto alla sezione whistleblowing del sito internet aziendale.

2.8. Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

L'adozione del presente Modello risulta importante anche in funzione di quanto previsto dall'art. 30 del D.lgs. 81/2008.

Richiamando proprio il contenuto dell'art. 30 del D.lgs. 81/2008, l'attuazione di corretti modelli di gestione della sicurezza sul lavoro esonera il datore di lavoro dalle responsabilità amministrativa prevista dal D.lgs. 231/2001 con riferimento ai reati di cui al suo art. 25-septies.

In tal senso, la Società si impegna all'adozione di specifici presidi di controllo volti a gestire correttamente gli obblighi giuridici relativi:

- Al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- Alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

- Alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- Alle attività di sorveglianza sanitaria;
- Alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- Alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- Alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- Alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Per quanto concerne i reati colposi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il Modello organizzativo deve dunque interagire con gli altri sistemi di prevenzione e gestione dei rischi presenti nell'organizzazione aziendale, che, se ben strutturati e integrati tra di loro, determinano una massimizzazione del fine prevenzionistico e una sostanziale fungibilità dei contenuti.

2.9. Sviluppo sostenibile e Responsabilità sociale d'impresa

Retail Project crede fermamente che lo sviluppo sostenibile e la responsabilità sociale d'impresa, intesi come la capacità di pianificare e gestire l'impatto sociale, ambientale ed etico delle proprie attività, siano elementi fondamentali per un'impresa che operi nel rispetto delle persone, dell'ambiente e del mercato.

In questo contesto, la Società considera la compliance, di cui il presente Modello è un esempio significativo, uno strumento essenziale per diffondere e rafforzare la cultura della sostenibilità.

Analizzando i Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, emerge una chiara convergenza tra questi obiettivi e gli interessi generali tutelati dal Decreto. Il sistema di controllo interno implementato attraverso il Modello organizzativo, infatti, incide su attività sensibili anche dal punto di vista dei fattori Environmental, Social e Governance (ESG), contribuendo così al raggiungimento di diversi obiettivi di sostenibilità.

Alcuni esempi:

- "Environmental" (ambiente): la casistica dettata dalla relativa disciplina speciale è estremamente variegata, ricomprendendo delitti, contravvenzioni e reati ambientali;
- "Social" (società): rientrano in tale ambito i reati commessi in violazione della normativa in tema di salute e sicurezza dei lavoratori, i reati contro la personalità individuale e gli illeciti connessi alla normativa di tutela per il trattamento dei dati;
- "Governance": possono annoverarsi nella fattispecie indicata i reati tributari ed i reati societari, così come i reati di riciclaggio e autoriciclaggio.

2.10. Modifiche e aggiornamento del Modello

L'Organo amministrativo ha competenza esclusiva per la modifica e l'aggiornamento del Modello, anche su proposta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, qualora:

- Individui elementi che non garantiscano la sua adeguatezza o risultino carenti per la prevenzione dei fatti di reato;
- Siano intervenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- Intervengano modifiche di Legge al Decreto e alle norme ad esso collegate;
- Identifichi circostanze, eventi, situazioni o attività che configurino elementi di novità nell'organizzazione aziendale che necessitino di disciplina e regolamentazione.

Le funzioni aziendali interessate provvedono conseguentemente all'eventuale aggiornamento delle procedure necessarie per la completa attuazione del Modello, informando tempestivamente l'Organismo di Vigilanza riguardo alle modifiche effettuate.

L'Organismo di Vigilanza non esercita alcun potere di gestione delle attività in quanto non è autorizzato ad intervenire in prima persona sull'organizzazione interna dell'ente: le sue funzioni di verifica dell'efficacia del Modello e di aggiornamento dello stesso si esauriscono nella possibilità di effettuare proposte e sollecitazioni all'organo dirigente, unico deputato a prendere decisioni sul Modello.

2.11. Comunicazione, diffusione e formazione

L'attività di comunicazione e diffusione del Modello è affidata all'Organo amministrativo che individua le modalità ritenute più opportune (ad es. distribuzione cartacea, invio per posta elettronica, pubblicazione sulla rete aziendale interna, ricorso a piattaforme cloud, ecc.) affinché sia garantita la conoscenza effettiva dello stesso a tutti i destinatari.

In tal senso, le modalità di diffusione del Modello vengono formalizzate attraverso apposite comunicazioni scritte da parte del personale dirigente.

La Società provvede inoltre alla pubblicazione del Modello adottato sul sito internet aziendale, così che lo stesso possa essere consultato anche dai destinatari esterni all'azienda. Nei confronti di tali soggetti, saranno inoltre attivate specifiche clausole così come riportate al paragrafo 4.4.

La Società attua poi specifici programmi di formazione allo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutti i dipendenti di Retail Project. La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria per tutti e può essere differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione di:

- Qualifica dei destinatari alla luce dell'organigramma della Società;
- Appartenenza alla categoria dei soggetti apicali o dei subordinati;
- Livello di rischio dell'area operativa, con particolare attenzione a coloro che operano nell'ambito delle attività sensibili di cui alla Mappa delle attività a rischio reato;
- Obblighi informativi o di controllo nascenti dall'attuazione del presente Modello.

La formazione del personale, ai fini dell'attuazione del Modello:

- Viene gestita dall'Organo amministrativo che, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, si adopera affinché i programmi di formazione siano erogati tempestivamente;
- È operata da esperti nella disciplina dettata dal Decreto;
- Può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici;
- Viene aggiornata periodicamente, in relazione a modifiche significative del Modello o del quadro normativo di riferimento.

3. L'Organismo di Vigilanza

3.1. Nomina e composizione

L'articolo 6 del Decreto, come già riportato nella prima sezione del presente documento, prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati-presupposto se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- Affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito "l'Organismo di vigilanza" o "l'OdV").

Il conferimento di questi compiti all'Organismo di Vigilanza e il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità. Peraltro, come ogni componente del modello, anche l'istituzione dell'OdV deve essere guidata dal principio di effettività: non deve rappresentare un adempimento meramente formale.

Al riguardo, l'Organo amministrativo di Retail Project ha analizzato varie soluzioni alternative al fine di individuare punti di forza e di debolezza di ogni composizione dell'OdV. In particolare, sono state oggetto di attenta valutazione le ipotesi di attribuire tutti i compiti e le responsabilità previste dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto a:

- Un organismo monocratico, ovvero composto da un unico soggetto totalmente esterno ai compiti esecutivi, dotato di tutte le competenze richieste dall'incarico;
- Un organismo collegiale, ovvero composto da più soggetti, tutti esterni all'ente oppure a composizione mista interni-esterni, in grado di riunire diversi profili di competenze e "professionalità" richiesti dall'incarico.

La Dottrina e la Giurisprudenza ritengono coerente tanto la nomina di un OdV a composizione monocratica, quanto la nomina di un OdV a composizione collegiale. In entrambi i casi, tuttavia, risulta indispensabile che l'OdV così come nominato:

- Sia collocato in posizione di diretto riferimento all'Organo amministrativo;
- Risponda a quelli che sono i requisiti di nomina definiti dalle Linee Guida di Confindustria (autonomia, indipendenza, professionalità, continuità di azione).

Tenuto conto di tutto quanto sopra, l'Organo amministrativo ha optato per la nomina di un Organismo di Vigilanza a composizione monocratica, quindi composto da un unico componente. La durata dell'Organismo di Vigilanza è determinata e regolata dall'Organo amministrativo che, inoltre, delibera in merito ai suoi compensi.

3.2. Requisiti e cause di decadenza

Al componente unico dell'Organismo di Vigilanza, sono richiesti al momento della nomina e per tutta la durata dell'incarico, i seguenti requisiti oggettivi:

- Autonomia, intesa come capacità di decidere in maniera autonoma e con pieno esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle proprie funzioni;
- Indipendenza, intesa come condizione di assenza di legami, interessi o forme di interferenza con altre funzioni aziendali o terze parti, i quali possano pregiudicare l'obiettività delle proprie decisioni e azioni;
- Professionalità, intesa come bagaglio di strumenti, tecniche e conoscenze (giuridiche, contabili, statistiche, aziendali ed organizzative) che l'Organismo deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata;

- Continuità di azione, intesa come capacità dell'organo di operare con un adeguato livello di impegno, prevalentemente destinato alla vigilanza del Modello.

Il perfezionamento della nomina dell'OdV si determina con la sottoscrizione, da parte dell'unico componente, di una dichiarazione di accettazione dell'incarico. Una volta accettato l'incarico, l'OdV deve adempiere ai propri doveri con la diligenza del mandatario ed è responsabile della verità delle proprie attestazioni.

È poi richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- Essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva per aver commesso uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- Essere interdetto, inabilitato, fallito, o essere stato condannato, anche in primo grado, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- Ricoprire all'interno della società altri incarichi di carattere operativo;
- Trovarsi in una palese o potenziale situazione di conflitto di interessi.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di componente dell'OdV.

Il componente unico dell'Organismo deve avere adeguate conoscenze giuridiche, economico-finanziarie e di risk assesment, la cui valutazione sarà effettuata dall'Organo amministrativo attraverso la valutazione del curriculum dei candidati. In particolare, la valutazione deve tenere conto delle specifiche conoscenze in tema di attività ispettiva e consulenziale.

L'Organismo di Vigilanza decade al venir meno dei requisiti sopra indicati nonché quando è raggiunta la scadenza naturale del mandato.

In presenza di una giusta causa, l'Organo amministrativo può revocare il mandato al componente unico. A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono motivo di revoca del mandato per giusta causa le seguenti ipotesi:

- Mancato esercizio dell'attività secondo buona fede e diligenza;
- Inadempimento dell'incarico affidato.

È responsabilità dell'Organo amministrativo provvedere alla tempestiva nomina dell'OdV decaduto, revocato o cessato.

In ogni caso, l'OdV rimane comunque in carica *pro-tempore* fino alla nomina del nuovo OdV.

3.3. Poteri e funzioni

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, ed ha un esclusivo vincolo di dipendenza gerarchica dall'Organo amministrativo, cui riferisce direttamente.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo amministrativo può verificare la coerenza tra quanto svolto dallo stesso Organismo e le politiche interne aziendali.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso attribuiti e nel rispetto delle norme di Legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori e di tutti gli altri soggetti interessati:

- Vigila costantemente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, richiedendo informazioni ai responsabili delle attività a rischio;

- Svolge periodica attività ispettiva, sviluppando un sistema di monitoraggio e controllo che abbia particolare riguardo e attenzione alle attività sensibili ai sensi del Decreto;
- Propone le iniziative più idonee a diffondere tra i destinatari la conoscenza del Modello, nonché la sua interpretazione e chiarificazione ove richiesto;
- Attiva, tramite le funzioni preposte, gli eventuali procedimenti disciplinari ai sensi di Legge e di contratto collettivo applicabile, idonei a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- Monitora e vigila sul funzionamento del sistema sanzionatorio previsto per i casi di violazioni di norme e regolamenti interni;
- Riceve da parte delle funzioni coinvolte nelle attività sensibili le informazioni previste dalla procedura per la gestione dei flussi informativi verso lo stesso Organismo;
- Effettua proposte ed osservazioni all'Organo amministrativo, relative ad aggiornamenti del Modello ritenuti opportuni in seguito, ad esempio, al riscontro di carenze, lacune, novità normative, cambiamenti organizzativi, ecc.;
- Riferisce immediatamente all'Organo amministrativo ogni grave violazione individuata durante lo svolgimento delle verifiche;
- Riporta periodicamente e formalmente all'Organo amministrativo circa le attività in fase di esecuzione e di follow-up.

In virtù dei poteri e delle mansioni affidate all'OdV, si specifiche inoltre che:

- Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo dirigente ha il dovere di vigilare sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello organizzativo;
- L'OdV deve avere libero accesso presso tutte le funzioni della società, senza necessità di alcun consenso preventivo, al fine di poter ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti;
- L'OdV può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della società, ovvero di consulenti esterni.

Con riferimento a quest'ultimo punto, anche in virtù dei requisiti di autonomia e indipendenza, l'OdV deve essere dotato di un budget annuale stanziato dall'Organo amministrativo al momento della sua nomina; lo stesso potrà disporre del budget per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte).

L'eventuale ricorso a competenze di consulenti esterni, per le attività attuative, di monitoraggio e controllo, è esclusivamente subordinato alla capienza del proprio budget che, dietro richiesta dell'OdV e approvazione da parte dell'Organo amministrativo, può essere rivisto e rideterminato.

All'OdV non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri d'intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività di Retail Project.

Al fine di disciplinare il proprio funzionamento e lo svolgimento delle proprie attività, l'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio Regolamento interno.

3.4. Comunicazione dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario

L'Organismo di Vigilanza riferisce all'Organo amministrativo in merito all'attuazione del Modello, all'individuazione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività secondo quanto già indicato al paragrafo precedente, nonché ogni qualvolta l'Organo amministrativo stesso lo ritenga necessario od opportuno.

Ciò viene fatto attraverso la stesura, a cadenza almeno annuale, di una relazione periodica che deve riportare:

- Il resoconto delle attività svolte, con particolare indicazione dei controlli e delle verifiche effettuate, nonché l'indicazione dei relativi esiti;
- Il resoconto delle segnalazioni ricevute dai Destinatari del Modello nonché l'esito delle attività di verifica effettuate su dette segnalazioni;
- Il resoconto delle segnalazioni whistleblowing ricevute, nel rispetto di quanto previsto dalla relativa procedura e, in generale, dalla vigente normativa in materia;
- Il parere fornito sull'eventuale proposta di sanzioni applicabili ai soggetti aziendali, così come disposto dal Sistema disciplinare;
- I gap di miglioramento relativi al Sistema 231 identificati nell'ambito delle attività di vigilanza svolte, anche suggerendo gli eventuali interventi correttivi e migliorativi applicabili.

In aggiunta, l'OdV predispone a cadenza almeno annuale un piano delle attività da svolgere il quale, una volta definito, deve essere condiviso con l'Organo amministrativo.

3.5. Comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organo amministrativo della Società, così come le funzioni coinvolte nell'ambito delle attività sensibili, devono comunicare all'OdV tutte le informazioni relative a:

- Comunicazioni di inizio di procedimenti da parte dell'Autorità Giudiziaria o di altra autorità, nei confronti della Società, dei legali rappresentanti o di altri soggetti aziendali, per l'accertamento della commissione di reati di cui al D.lgs. 231/2001;
- Richieste di assistenza legale proposte da soci, amministratori, dirigenti, o dipendenti, a seguito di procedimenti aperti per la commissione di reati di cui al D.lgs. 231/2001;
- Comunicazioni in ordine alla variazione degli assetti organizzativi, delle deleghe, dei poteri e delle cariche in seno agli organi sociali;
- Variazioni delle attività di business e delle conseguenti aree a rischio o alla realizzazione di operazioni idonee ad alterare la valutazione dei rischi identificati;
- Informazioni relative a partner commerciali della Società indagati per uno o più dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

Tutto il personale aziendale ed i soggetti esterni destinatari del presente documento hanno facoltà di comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza attraverso specifico indirizzo e-mail:

retailproject@organismoodv231.it

La Società si impegna ad adottare misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette all'Organismo di Vigilanza informazioni, purché queste ultime siano veritiere e utili per identificare comportamenti difformi da quanto previsto dalle procedure del Modello e dal sistema di controllo interno.

L'Organismo di Vigilanza, attraverso la definizione di una procedura operativa, stabilisce le altre tipologie di informazioni che i responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili devono trasmettere (ad es. deroghe alle procedure, indicatori sintetici di rischio, KPI, ecc.) assieme alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni sono inoltrate allo stesso Organismo.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a eventi che potrebbero generare responsabilità della Società ai sensi del D.lgs. 231/2001, secondo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- Devono essere raccolte da ciascun Responsabile di direzione, eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal Decreto, o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello;

- Ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza (con disposizione dell'Organismo di Vigilanza sono istituiti "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso delle segnalazioni);
- I consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di Retail Project, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza mediante "canali informativi dedicati" da definire contrattualmente.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere. Gli eventuali conseguenti provvedimenti sono definiti e applicati in conformità a quanto previsto in ordine al sistema disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza si impegna a garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di Legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative ai procedimenti disciplinari attivati in relazione a "notizia di violazione" del Modello e alle sanzioni erogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

3.6. Archivio dell'OdV

Tutta la documentazione raccolta e/o predisposta dall'OdV, così come qualsiasi informazione e/o segnalazioni ricevuta, è custodita per un periodo di anni 10 dall'Organismo di Vigilanza attraverso le modalità definite all'interno del proprio regolamento.

4. Il Sistema Disciplinare

4.1. Precetti generali

Un punto qualificante nella costruzione del Modello è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice etico, nonché delle procedure previste dal Modello. Infatti, per valersi dell'efficacia esimente del Modello, l'ente deve assicurarsi che questo sia adottato, ma anche efficacemente attuato.

L'efficace attuazione esige, l'adozione di un "*sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*", tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 6, comma 2, lett. e), quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 7, comma 4, lett. b).

Il Sistema Disciplinare (di seguito anche Sistema) adottato da Retail Project è quindi finalizzato a sanzionare il mancato rispetto dei principi, delle misure e delle regole comportamentali previste dal Modello, dal Codice Etico e dalle procedure aziendali.

L'applicazione delle sanzioni di seguito riportate:

- Prescinde dalla circostanza che il comportamento imputato al lavoratore (sia egli subordinato, in posizione apicale o collaboratore) integri una violazione da cui scaturisca o possa scaturire un procedimento penale e/o l'applicazione di eventuali sanzioni di altra natura;
- Non pregiudica né modifica ulteriori, eventuali conseguenze di altra natura penale, amministrativa o tributaria, che possano derivare dal medesimo fatto.

Il presente Sistema Disciplinare viene adottato in coerenza con i seguenti principi:

- Specificità: il Sistema è finalizzato a sanzionare ogni violazione del Modello, indipendentemente dal fatto che da questa consegua o meno la commissione di un reato;
- Autonomia: il Sistema è autonomo rispetto ad altre eventuali misure sanzionatorie legate ad un eventuale procedimento penale;
- Compatibilità: il procedimento di accertamento e di applicazione della sanzione devono essere coerenti con le norme di Legge e con le regole contrattuali applicabili al rapporto in essere con la Società;
- Idoneità: il Sistema deve essere efficiente ed efficace ai fini della prevenzione del rischio di commissione di comportamenti illeciti, avendo particolare riguardo alle condotte rilevanti ai fini dell'integrazione dei reati presupposto di cui al Decreto;
- Proporzionalità: la sanzione deve essere proporzionata alla violazione rilevata, tenendo in considerazione: (i) la gravità della violazione e (ii) la tipologia di rapporto di lavoro in essere con l'individuo da sanzionare (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale;
- Redazione per iscritto ed idonea divulgazione: il Sistema deve essere formalizzato e deve costituire oggetto di informazione e formazione puntuale per tutti i Destinatari.

Ai fini del principio di proporzionalità, la determinazione della gravità della violazione è improntata al rispetto ed alla valutazione di quanto segue:

- L'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione del Modello o il grado della colpa;
- La negligenza, l'imprudenza o l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere e/o prevenire l'evento;
- La rilevanza, la gravità e le eventuali conseguenze della violazione (misurabili in relazione al livello di rischio cui la Società è esposta e diversificando, quindi, tra comportamenti non conformi e/o violazioni che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato modesta esposizione a rischio e

violazioni che hanno comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio, sino alle violazioni che hanno integrato un fatto di rilievo penale);
- La posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale, specie in considerazione del suo livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- Eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal soggetto cui è riferibile la condotta contestata, tra le quali si annoverano, a titolo esemplificativo, (i) l'eventuale commissione di più violazioni con la medesima condotta (in tal caso, l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave), e (ii) la recidiva del soggetto agente (in termini di comminazione di sanzioni disciplinari a carico di quest'ultimo nei due anni precedenti la violazione);
- Il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione;
- Altre particolari circostanze che caratterizzano l'infrazione.

I soggetti Destinatari del Modello hanno il dovere di comunicare per iscritto ogni violazione presunta o accertata all'Organismo di Vigilanza, il quale immediatamente esegue i necessari accertamenti, garantendo la riservatezza del soggetto contro il quale procede. Rilevato l'illecito, l'OdV richiede con provvedimento motivato alla funzione titolare del potere disciplinare, cioè l'Organo amministrativo, l'irrogazione delle idonee sanzioni, secondo quanto previsto dalla relativa procedura. L'Organo amministrativo, in considerazione della tipologia del soggetto destinatario della sanzione (dipendente e dirigente, membro di organo sociale, terza parte) applica il provvedimento informando l'Organismo di Vigilanza.

Resta salva la facoltà per la Società di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di dipendenti, componenti degli Organi Sociali e Soggetti Terzi in violazione del Modello.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- L'inadempimento dell'obbligo di vigilanza e controllo da parte dei soggetti che hanno tale responsabilità sui propri sottoposti;
- La violazione, anche con condotte omissive ed in eventuale concorso con altri, del Modello, del Codice Etico e delle procedure aziendali;
- La mancata collaborazione o la reticenza del personale aziendale a fornire le informazioni all'Organismo di Vigilanza, secondo quanto stabilito per i flussi comunicativi verso lo stesso organismo;
- La violazione o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Modello, in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente le procedure, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposta ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, ovvero la realizzazione di altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo medesimo;
- La redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione incompleta o non veritiera;
- L'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione incompleta o non veritiera;
- L'omessa redazione della documentazione prevista dal presente Modello o dalle procedure stabilite per l'attuazione dello stesso.

In relazione a quanto previsto dalla vigente normativa in materia di whistleblowing, costituiscono poi infrazioni disciplinari:

- Qualsiasi ritorsione da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica in materia di whistleblowing e che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica e/o agli altri soggetti specificamente individuati dal D.lgs. 24/2023;
- L'omessa attività di verifica e analisi con riguardo alle segnalazioni ricevute;

- La messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- La violazione dell'obbligo di riservatezza in ordine all'identità del segnalante, delle persone coinvolte o, comunque, menzionate nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- La falsa segnalazione con dolo o colpa grave, qualora sia stata accertata la responsabilità del segnalante;
- La mancata istituzione dei canali di segnalazione e/o mancata adozione di procedure whistleblowing conformi alla norma.

Il Sistema Disciplinare è quindi finalizzato a garantire il buon funzionamento dell'organizzazione ed il regolare svolgimento dell'attività di impresa, con l'obiettivo di assicurare il rispetto dei principi etici e comportamentali adottati dalla Società.

Ogni comportamento in violazione delle previsioni del Modello rappresenta, se accertato:

- Nel caso di dipendenti (inclusi i dirigenti), un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 2104 c.c. e 2106 c.c.;
- Nel caso di Consiglieri e di componenti del Collegio Sindacale, l'inosservanza dei doveri loro imposti dall'ordinamento e/o dallo statuto;
- Nel caso di Soggetti Terzi, grave inadempimento contrattuale tale da legittimare, nei casi più gravi, la risoluzione di diritto del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., fatta salva la possibilità di agire per ottenere il risarcimento del danno eventualmente subito.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari tiene dunque conto delle particolarità derivanti dalla qualifica del soggetto nei cui confronti si procede.

4.2. Personale dipendente

Tutto il personale dipendente di ogni ordine e grado (operai, impiegati, quadri e dirigenti) e legato alla Società da qualsiasi contratto di lavoro (full time o part time) con o senza vincolo di subordinazione (anche di natura parasubordinata), è tenuto al rispetto delle disposizioni contenute nel presente Modello.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed ai vigenti CCNL per i lavoratori dipendenti. Le sanzioni applicabili sono le seguenti:

- Richiamo verbale;
- Ammonizione scritta;
- Multa non superiore a tre ore della retribuzione base;
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- Licenziamento disciplinare con preavviso;
- Licenziamento disciplinare senza preavviso.

Se la violazione riguarda i dirigenti, l'Organismo di Vigilanza deve darne comunicazione al titolare del potere disciplinare ed all'Organo amministrativo, mediante relazione scritta. I destinatari della comunicazione avviano i procedimenti di loro competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dalla Legge e dal CCNL applicabile.

In ogni caso, qualora il fatto costituisca violazione di doveri discendenti dalla Legge o dal rapporto di lavoro, tale da non consentire la prosecuzione del rapporto stesso neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, a norma dell'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare.

Con la contestazione, può essere disposta la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato.

4.3. Membri di organi sociali

Se la violazione riguarda l'Amministratore della Società, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione all'Assemblea dei Soci, mediante relazione scritta.

Nei confronti dell'Amministratore che abbia violato il Modello, l'Assemblea può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla Legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate:

- Richiamo formale scritto;
- Sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- Revoca, totale o parziale, delle eventuali procure;
- Sospensione temporanea della carica;
- Revoca dalla carica e la possibilità di denunzia al tribunale ai sensi dell'art. 2409 del Codice civile.

I provvedimenti da intraprendere culminano, in caso di massima gravità, con l'esercizio dell'azione di responsabilità e la conseguente destituzione dalla carica. Costituiscono infrazioni sanzionabili ai sensi del presente Sistema disciplinare anche le ipotesi di comportamento negligente e/o di imperizia da parte dell'Amministratore, che abbia dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello.

4.4. Terze parti

I rapporti con le terze parti sono regolati da adeguati contratti formali che devono prevedere la sussistenza delle clausole di rispetto del Modello e del Codice Etico da parte di tali soggetti esterni.

In particolare, il mancato rispetto di una o più previsioni del Modello deve comportare la risoluzione per giusta causa dei medesimi rapporti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti per la Società.

La mancata inclusione delle clausole di rispetto del Modello e del Codice Etico deve essere comunicata con le debite motivazioni all'Organismo di Vigilanza.