

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

TITOLO:	
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE – PARTE GENERALE	
CODICE:	VERSIONE E DATA DI EMISSIONE:
MOG-PG	v.1.0 – PRIMA ADOZIONE

REDAZIONE E STORICO AGGIORNAMENTI

VERSIONE	REVISIONE	DATA	OGGETTO / DESCRIZIONE VARIAZIONI
1	0	00/00/2025	PRIMA STESURA

APPROVAZIONE

	FUNZIONE	NOMINATIVO	FIRMA	DATA
APPROVATO DA	CDA			

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

SOMMARIO

Sommario.....	2
TERMINI E DEFINIZIONI	4
La Società ed il suo assetto organizzativo	5
0.1 La Società	5
1. PREMessa: IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LE NORME DI RIFERIMENTO	7
1.1 La Responsabilità Amministrativa degli Enti	7
1.2 Le fattispecie di reato	8
1.3 i criteri di imputazione oggettiva e soggettiva.	15
1.4 Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello	16
1.5 Le sanzioni applicabili.....	17
1.6 le misure cautelari	19
1.7 Reati commessi all'estero	19
1.8 Le "linee guida" di Confindustria.....	19
1.9 Sindacato di idoneità	20
2. Il Modello adottato.....	21
2.1 Modello di Governance.....	21
2.2 poteri e responsabilità	22
2.2.1. Principi di controllo in materia di deleghe e procure.....	22
2.2.2 mappa dei processi e organigramma aziendale	23
2.2.3 La Struttura Organizzativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro.....	24
2.2.4 Il sistema di monitoraggio della sicurezza	26
2.2.7 La Struttura Organizzativa in materia ambiente.....	27
2.2.8 Il sistema di monitoraggio dell'ambiente.....	28
2.3 I Sistemi di Gestione.....	28
2.4 il sistema informativo	29
2.5 Il Codice Etico.....	29
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	29
3.1 Le finalità del presente Modello	30
3.2 Il concetto di rischio accettabile	30
3.3 Struttura e organizzazione del Modello.....	30
4. L'Organismo di Vigilanza	32
4.1 PREmessa.....	32
4.2 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza. Nomina e revoca	32
4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.	33
4.4 Flussi informativi.....	34
4.4.1 Flussi informativi verso IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	34
4.4.2 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	35
4.4.2.1 Flussi periodici provenienti dalle Funzioni che operano in aree a rischio reato.....	35
4.4.2.2 Flussi periodici provenienti dagli Organi Sociali	36
4.4.3 Informazioni, dati e notizie da comunicare all'OdV	36
4.4.4 Modalità di trasmissione e valutazione dei flussi informativi delle segnalazioni	38
4.4.5 PROTEZIONE DELLE SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWER PROTECTION).....	38
4.4.6 Segnalazione diretta. Riservatezza.	39

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

5.	La formazione delle risorse e la diffusione del Modello	40
5.1	Formazione ed informazione dei Dipendenti.....	40
5.2	Informazione ai consulenti ed ai partner.	40
6.	Sistema disciplinare	41
6.1	Criteri di scelta delle sanzioni	41
6.2	Diffusione del sistema sanzionatorio	42
6.3	Illeciti disciplinari tentati	42
6.4	Tabella illustrativa del sistema sanzionatorio	42
6.5	I soggetti titolati ad applicare i provvedimenti disciplinari	46
7.	Aggiornamento del Modello.....	46
8.	Selezione ed informativa fornitori	47
8.1	Selezione.....	47
8.2	Informativa.....	47
9.	Il Codice Etico.	48
9.1	Premessa.....	48
9.2	Contenuti del Codice Etico.....	48
9.3	I rapporti tra Codice Etico e Modello.	50

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

TERMINI E DEFINIZIONI

DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	Decreto Legislativo n. 231 del 8 Giugno 2001: “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”
--	--

ENTE	Le disposizioni previste nel Decreto Legislativo n. 231 si applicano agli enti forniti di personalità giuridica ed alle società ed associazioni anche prive di personalità giuridica. Non si applicano, invece, allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale. Risultano quindi inclusi nel campo di applicazione del decreto: Persone giuridiche private riconosciute (fondazioni , associazioni); Società di persone , nessuna esclusa, nemmeno quella di fatto; Società di capitali , nessuna esclusa; Enti pubblici economici , desumibile dal fatto che ne sono invece espressamente esclusi quelli non economici; Associazioni non riconosciute.
ORGANIZZAZIONE	Soggetto erogatore di prodotti o servizi, profit o non profit, estensore del Modello Organizzativo 231 e delle procedure quadro a corredo
ANALISI DEI RISCHI	Attività di analisi specifica della singola Organizzazione, finalizzata a rilevare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati.
AUDIT SUL MODELLO ORGANIZZATIVO	Processo di verifica sistematico, indipendente e documentato, realizzato al fine di ottenere evidenze oggettive su registrazioni, dichiarazioni di fatti o altre informazioni necessarie a determinare se il Modello Organizzativo è conforme alle politiche, alle procedure o requisiti adottati dall’Organizzazione.
CODICE ETICO	Insieme dei diritti, doveri e delle responsabilità dell’Organizzazione nei confronti di terzi interessati quali dipendenti, clienti, fornitori, etc., e finalizzati a promuovere, raccomandare o vietare determinati comportamenti indipendentemente da quanto previsto a livello normativo.
DIREZIONE	CDA e/o legale rappresentante dell’Organizzazione.
MODELLO ORGANIZZATIVO (MOG)	Insieme delle strutture, delle responsabilità, delle modalità di espletamento delle attività e dei protocolli/procedure adottate ed attuati tramite i quali si espletano le attività caratteristiche dell’Organizzazione.
ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	Organismo di Vigilanza previsto dall’Articolo 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/2001, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello Organizzativo (MOG) 231 e di curarne l’aggiornamento continuo.
POLITICA PER LA PREVENZIONE DEI REATI	Obiettivi ed indirizzi generali di una Organizzazione per quanto riguarda la prevenzione dei reati espressi in modo formale dalla direzione.

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

RISCHIO	Probabilità che sia raggiunta la soglia di commissione di un reato/illecito, presupposto della responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.
RISCHIO ACCETTABILE	Rischio che può essere ridotto ad un livello tollerabile per l'Organizzazione con il riferimento agli obblighi di legge e a quanto espresso dal sistema di gestione per la responsabilità amministrativa ovvero che preveda un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non in modo fraudolento.
SISTEMA DISCIPLINARE	Sistema disciplinare di cui all'Articolo 6, comma 2, lettera e) del D.Lgs. 231/01.
ATTIVITÀ SENSIBILI	Attività svolte dall'Organizzazione nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei reati.
ATTIVITÀ STRUMENTALI	Attività svolte dall'organizzazione che possono costituire condotte prodromiche alla commissione di reati.
REATI	Le fattispecie di reati, ovvero di azioni od omissioni vietate dalla Legge penale e sanzionate con una pena irrogata dall'Autorità Giudiziaria, alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni e integrazioni.
PA	Pubblica Amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio italiani ed esteri.
LINEE GUIDA	Le Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 elaborate da Confindustria (approvate il 7 marzo 2002 - aggiornate al giugno 2021)
DIPENDENTI	Soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con l'Organizzazione, ivi compresi i dirigenti.
CONSULENTI	Soggetti che agiscono in nome e/o per conto dell'Organizzazione e in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione.
PARTNER	Le controparti contrattuali dell'Organizzazione quali, ad esempio, i fornitori (sia persone fisiche che persone giuridiche) con cui l'Organizzazione addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinati a cooperare con la stessa nell'ambito delle attività sensibili.
SOCIETÀ'	ROLFO EVOLUTION S.R.L.

LA SOCIETÀ ED IL SUO ASSETTO ORGANIZZATIVO

0.1 LA SOCIETÀ

Le informazioni di carattere generale circa la ROLFO EVOLUTION S.R.L. sono riepilogate nella tabella seguente.

<i>Denominazione</i>	ROLFO EVOLUTION S.r.l.
----------------------	------------------------

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

<i>Sede Legale</i>	BRA (CN) VIA I^ MAGGIO 5 CAP 12042
<i>Registro Imprese</i>	08211090017
<i>Numero REA</i>	CN - 245074
<i>Capitale Sociale</i>	€ 65.000,00
<i>Email</i>	rolfoevolution@legalmail.it
<i>Telefono</i>	0172 472308

Rolfo Evolution S.r.l. è una società con sede a Bra (CN), costituita nell'ambito di un processo di riorganizzazione strategica del Gruppo Rolfo, storicamente attivo nel settore della produzione di veicoli industriali. La Società nasce dall'integrazione di tre distinte aree operative: Rolfo Ice, dedicata alla produzione di allestimenti isotermici e refrigerati per il trasporto alimentare e farmaceutico; Rolfo Customer Care, focalizzata sui servizi post-vendita e sull'assistenza tecnica; e Rolfo Used & Special, incaricata della gestione di veicoli usati e di allestimenti speciali.

La costituzione di Rolfo Evolution risponde alla volontà del Gruppo di presidiare in modo strutturato l'intero ciclo di vita del prodotto, favorendo una gestione unitaria delle attività di progettazione, produzione, supporto al cliente e remarketing. La società opera con una struttura organizzativa articolata in divisioni specializzate, con l'obiettivo di garantire efficienza operativa e continuità gestionale, anche in un'ottica di internazionalizzazione.

Rolfo Evolution prosegue e sviluppa una tradizione industriale radicata nel territorio piemontese, che affonda le proprie origini nella realizzazione di allestimenti destinati al trasporto refrigerato. L'esperienza tecnica maturata, unitamente ai recenti investimenti in tecnologie produttive e materiali, consente oggi alla società di operare in settori regolati da standard elevati, quali quello alimentare e quello farmaceutico, anche in conformità con i requisiti ATP.

La Società ha per oggetto:

- a) *l'esercizio delle attività di costruzione, trasformazione, riparazione, manutenzione, vendita e revisione di veicoli di ogni genere, di carrozzerie e attrezzature per i medesimi;*
- b) *l'attività di assistenza post-vendita alla clientela per i beni sopra indicati;*
- c) *la vendita di ricambi, materiali sussidiari e accessori di veicoli di ogni genere e il commercio di tutti i prodotti a essi relativi;*
- d) *l'attività di noleggio di impianti, macchinari e attrezzature industriali e commerciali di ogni genere e le connesse attività di manutenzione e riparazione;*
- e) *l'acquisto, la costruzione, la trasformazione, la riparazione, la vendita e il commercio di manufatti per l'industria, l'artigianato e l'agricoltura in genere.*

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

La società potrà altresì compiere ogni operazione industriale, commerciale, immobiliare e finanziaria (quest'ultima non nei confronti del pubblico) che abbia natura strumentale rispetto al conseguimento dell'oggetto sociale e che sia necessaria, o anche solo utile, per il conseguimento dell'oggetto sociale e, in particolare:

- *l'assunzione, tramite acquisto o sottoscrizione, al solo scopo di stabile investimento, di partecipazioni in altre società, consorzi, enti ed associazioni, sia in ambito nazionale che internazionale, aventi un oggetto sociale analogo, simile o connesso al proprio, purché nei limiti di cui all'art. 2361 cod. civ.;*
- *l'attività di coordinamento finanziario, commerciale e tecnico amministrativo di società controllate o collegate;*
- *l'assunzione di obbligazioni verso banche ed istituti di credito quali fidi, anticipazioni e aperture di credito e simili;*
- *l'acquisto, anche tramite leasing, l'alienazione, l'assunzione in locazione di beni di qualunque natura, sia materiali sia immateriali, sia mobili che immobili;*
- *l'acquisto e la vendita di titoli e fondi azionari e obbligazionari, con qualsiasi modalità;*
- *la stipulazione di mutui passivi, aventi qualsivoglia durata e caratteristica, purché nell'interesse della società;*
- *la concessione di garanzie, sia reali che personali, anche in favore di terzi, quali pegni, ipoteche, avalli e fidejussioni, purché nell'interesse della società stessa o di altre società controllate o collegate.*

Sono comunque tassativamente escluse dall'oggetto sociale le attività di intermediazione mobiliare, la sollecitazione del pubblico risparmio e all'investimento, la locazione finanziaria e/o l'erogazione del credito al consumo anche nell'ambito dei propri soci, le attività riservate ai soggetti iscritti in albi professionali e/o a specifiche categorie professionali ed ogni e qualsiasi altra attività vietata a norma delle vigenti disposizioni di legge e, comunque, subordinate ad autorizzazioni speciali.

Tutte le attività suindicate devono essere svolte nei limiti e nel rispetto delle norme che ne disciplinano l'esercizio.

1. PREMESSA: IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E LE NORME DI RIFERIMENTO

1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (e successive modifiche) che, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300 ha introdotto in Italia la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (d’ora innanzi, per brevità, il “D. Lgs. n. 231/01” o il “Decreto”), si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione e ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall’Italia.

Il D. Lgs. n. 231/01 stabilisce un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico delle persone giuridiche (d’ora innanzi, per brevità, il/gli “Ente/Enti”) che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Questo tipo di responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati per i quali tale regime di addebito è espressamente previsto dal Decreto.

L’articolo 4 del Decreto precisa inoltre che, in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, può sussistere la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

1.2 LE FATTISPECIE DI REATO

Il Decreto, al momento dell'entrata in vigore, disciplinava la responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione previsti agli artt. 24 e 25.18

Successivi interventi legislativi hanno progressivamente ampliato il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente.

I reati cui si applica la disciplina sono i seguenti:

A) REATI COMMESSI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ARTT. 24 E 25):

- peculato;
- peculato mediante profitto dell'errore altrui;
- malversazione di erogazioni pubbliche;
- indebita percezione di erogazioni pubbliche;
- concussione;
- corruzione per l'esercizio della funzione;
- corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio;
- corruzione in atti giudiziari;
- induzione indebita a dare o promettere utilità;
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio;
- istigazione alla corruzione;
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso d'ufficio di membri delle corti internazionali o degli organi delle comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle comunità europee e di stati esteri;
- abuso d'ufficio;
- traffico di influenze illecite;
- frode nelle pubbliche forniture;
- truffa in danno dello stato o di altro ente pubblico;
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
- frode informatica;
- frode in agricoltura (art. 2 l. 23 dicembre 1986, n. 898);
- turbata libertà degli incanti;
- turbata libertà del procedimento di scelta del contraente.

B) DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI (ART. 24-BIS):

- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico;
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici e telematici;
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico;
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche;
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e altri mezzi atti ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche;

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici;
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità;
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici;
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità;
- frode informatica -del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica;
- delitti di cui all'articolo 1, comma 11, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105 in tema di cybersecurity.

C) DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA (ART. 24-TER):

- delitti di associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, al traffico di organi prelevati da persona vivente, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina;
- associazioni di tipo mafioso, anche straniere;
- scambio elettorale politico-mafioso;
- sequestro di persona a scopo di estorsione;
- associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope;
- associazione per delinquere;
- delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine.

D) REATI DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO (ART. 25-BIS):

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate;
- alterazione di monete;
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate;
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede;
- falsificazioni di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati;
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo;
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata;
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati;
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni;
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi.

E) DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA ED IL COMMERCIO (ART. 25-BIS.1):

- turbata libertà dell'industria e del commercio;
- illecita concorrenza con minaccia o violenza;
- frodi contro le industrie nazionali;
- frode nell'esercizio del commercio;
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine;
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci;
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale;
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari.

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

F) REATI SOCIETARI (ART. 25-TER):

- false comunicazioni sociali;
- false comunicazioni sociali delle società quotate;
- false comunicazioni sociali di lieve entità;
- falso in prospecto;
- impedito controllo;
- formazione fittizia del capitale;
- indebita restituzione dei conferimenti;
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve;
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante;
- operazioni in pregiudizio dei creditori;
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori;
- illecita influenza sull'assemblea;
- aggrataggio;
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza;
- omessa comunicazione del conflitto di interessi;
- corruzione tra privati;
- istigazione alla corruzione tra privati;
- delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 del D.Lgs. 19/2023)

Per quanto riguarda il reato di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione si segnala che l'art. 37, comma 34 del D. Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 ha abrogato l'articolo 2624 c.c. (falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione). Il D. Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 ha introdotto al contempo l'art. 27, che prevede la fattispecie di "falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale"; la nuova fattispecie risulta di più ampia applicazione rispetto alla precedente, in quanto disciplina altresì l'ipotesi di reato da parte del revisore di un ente di interesse pubblico. Tuttavia, in base a quanto stabilito dalle Sezioni Unite della Corte di cassazione penale con la pronuncia n. 34476/2011, il reato di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale non rientra nel novero dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001 in quanto questo richiama espressamente l'art. 2624 c.c. il quale è stato formalmente abrogato. Pertanto, in ottemperanza al principio di legalità stabilito dallo stesso art. 2 del D. Lgs. 231/2001, non essendo stato modificato l'art. 25-ter del Decreto nel richiamo espresso all'art. 2624 c.c., in base a quanto deciso dalla Corte deve ritenersi che il reato di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale non sia sussistente ai sensi della responsabilità amministrativa delle imprese.

G) DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO E DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO (ART. 25-QUATER)

- associazioni sovversive;
- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico;
- assistenza agli associati;
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale;
- organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo;
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale;
- sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro;
- condotte con finalità di terrorismo;
- attentato per finalità terroristiche o di eversione;

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi;
- atti di terrorismo nucleare;
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione;
- sequestro a scopo di coazione;
- istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai capi primo e secondo;
- cospirazione politica mediante accordo;
- cospirazione politica mediante associazione;
- banda armata: formazione e partecipazione;
- assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata;
- impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo;
- danneggiamento delle installazioni a terra;
- convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2).

H) DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE E PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI (ART. 25 QUATER.1 E 25-QUINQUES):

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù;
- prostituzione minorile;
- pornografia minorile;
- detenzione di materiale pornografico;
- pornografia virtuale;
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile;
- tratta di persone;
- acquisto e alienazione di schiavi;
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.

I) REATI DI ABUSO DI MERCATO (ART. 25-SEXIES)

- abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate di cui agli artt. 184 e 187 bis, TUF;
- manipolazione di mercato di cui agli artt. 185 e 187 ter, TUF.

J) OMICIDIO COLPOSO O LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 25-SEPTIES)

K) RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO (ART. 25-OCTIES)

L) DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI (ART. 25-OCTIES.1):

- indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- frode informatica.

M) DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO DI AUTORE (ART. 25-NOVIES):

- messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa;

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

- reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione dell'autore;
- abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori;
- riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati;
- abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa;
- mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione;
- fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale.

N) INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA. (ART. 25-DECIES).

O) REATI AMBIENTALI (ART. 25-UNDECIES):

- uccisione o possesso di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette;
- danneggiamento di habitat all'interno di un sito protetto;
- inquinamento ambientale;
- disastro ambientale;
- delitti colposi contro l'ambiente;
- traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività;
- circostanze aggravanti (delitti associativi in materia ambientale);
- illeciti scarichi di acque reflue;
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata;
- violazioni in materia di bonifica dei siti;
- violazioni in tema di comunicazione, registri e formulari ambientali;
- traffico illecito di rifiuti;
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti;
- violazioni in tema di prevenzione e limitazioni delle emissioni atmosferiche;
- violazioni in tema di importazione, esportazione e commercio delle specie protette;
- violazioni in tema di impiego di sostanze lesive dell'ozono e dell'ambiente;

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

- inquinamento doloso o colposo provocato dai natanti.

P) DELITTI IN MATERIA DI IMMIGRAZIONE E CONDIZIONE DELLO STRANIERO (ART. 25-DUODECIES)

- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- procurato ingresso illecito e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina.

Q) DELITTI IN MATERIA DI RAZZISMO E XENOFobia (ART. 25 - TERDECIES):

- propaganda, istigazione, incitamento alla negazione della Shoah o dei crimini di genocidio, contro l'umanità e crimini di guerra.

R) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (ART 25 –quaterdecies)

- frode in competizioni sportive;
- esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa.

S) Reati Tributari (ART 25 –quinquiesdecies)

- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000);
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000);
- dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. 74/2000);
- omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. 74/2000);
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, commi 1 e 2-bis, D.Lgs. 74/2000);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000);
- Indebita compensazione (art. 10 quater D.lgs. 74/2000);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000).

T) Reati DI CONTRABBANDO (ART 25 –SEXIESDECIES)

- Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici (art. 40 d.lgs. 504/1995),
- Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi lavorati (art. 40 bis d.lgs. 504/1995),
- Vendita di tabacchi lavorati senza autorizzazione o acquisto da persone non autorizzate alla vendita (art. 40-quinquies, terzo comma, d.lgs. 504/1995),
- Fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (art. 41 d.lgs. 504/1995),
- Associazione a scopo di fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (art. 42 d.lgs. 504/1995),
- Sottrazione all'accertamento ed al pagamento dell'accisa sull'alcol e sulle bevande alcoliche (art. 43 d.lgs. 504/1995),
- Alterazione di congegni, impronte e contrassegni (art. 46 d.lgs. 504/1995),
- Contrabbando per omessa dichiarazione (art. 78 d.lgs. 141/2024),
- Contrabbando per dichiarazione infedele (art. 79 d.lgs. 141/2024),
- Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine (art. 80 d.lgs. 141/2024),

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

- Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti (art. 81 d.lgs. 141/2024),
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 82 d.lgs. 141/2024),
- Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento (art. 83 d.lgs. 141/2024),
- Contrabbando di tabacchi lavorati (art. 84 d.lgs. 141/2024),
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (art. 86 d.lgs. 141/2024),
- Equiparazione del delitto tentato a quello consumato (art. 87 d.lgs. 141/2024).

U) DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE (ART. 25 - SEPTIESDECIES):

- furto di beni culturali;
- appropriazione indebita di beni culturali;
- ricettazione di beni culturali;
- falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali;
- violazioni in materia di alienazione di beni culturali;
- importazione illecita di beni culturali;
- uscita o esportazione illecite di beni culturali;
- distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici;
- contraffazione di opere d'arte.

V) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25 - octiesdecies):

- Riciclaggio di beni culturali;
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

W) REATI TRANSNAZIONALI (L. 146/2006):

- associazione per delinquere;
- associazione di tipo mafioso;
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri;
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope;
- disposizioni contro le immigrazioni clandestine;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- favoreggiamento personale.

Si precisa che la commissione dei c.d. reati "transnazionali" rileva unicamente qualora il reato sia punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni e sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

- sia commesso in più di uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

X) INOSSERVANZA DELLE SANZIONI INTERDITTIVE (ART. 23).

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

Si precisa che il novero dei reati sopra elencato è suscettibile di possibili integrazioni derivanti da novità normative che dovessero essere introdotte.

1.3 I CRITERI DI IMPUTAZIONE OGGETTIVA E SOGGETTIVA.

Per quanto riguarda le persone fisiche responsabili dei fatti di reato, in conseguenza dei quali sorge la responsabilità amministrativa dell'Ente, l'art. 5 del D. Lgs. 231/2001 fa riferimento a due categorie di soggetti.

L'ente è responsabile per i reati commessi da:

- a) soggetti in posizione apicale, vale a dire 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 ed il controllo dello stesso;
- b) soggetti sottoposti, ovvero persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (in sostanza, nel caso delle società, i dipendenti dell'Ente).

Inoltre, il legislatore richiede che il reato sia commesso "nell'interesse o a vantaggio dell'Ente".

Il "vantaggio" o l'"interesse" rappresentano due distinti criteri di imputazione della responsabilità: l'interesse della società va valutato ex ante mentre il vantaggio richiede una verifica ex post.

La responsabilità dell'ente viene meno nei soli casi in cui il reato sia stato commesso esclusivamente al fine di perseguire un interesse proprio o di terzi.

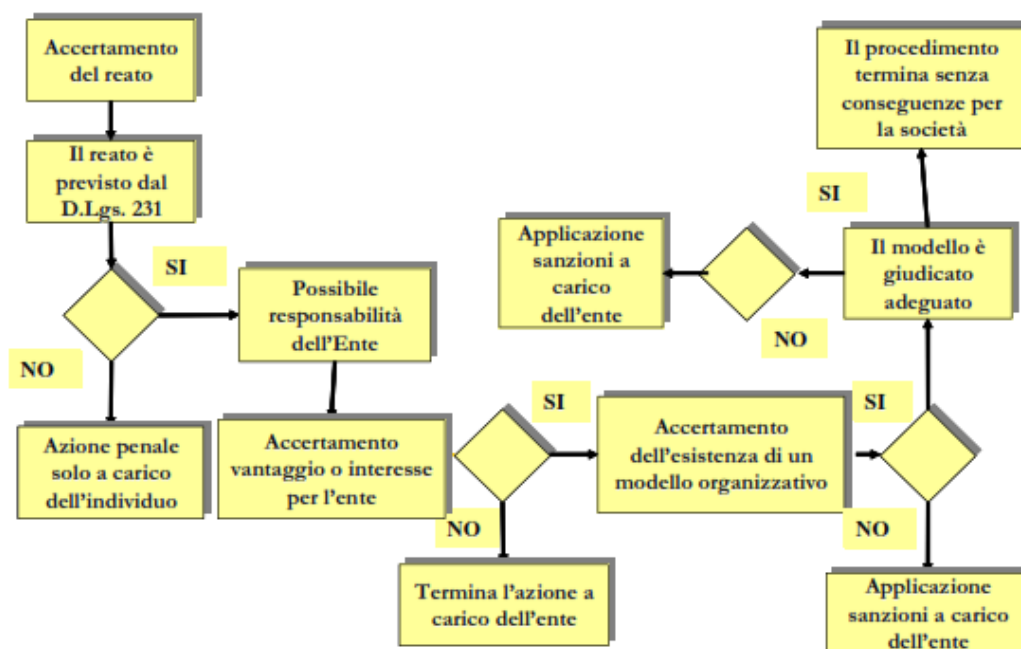
Ai fini dell'accertamento della responsabilità amministrativa occorrerà altresì dimostrare che il reato rappresenti espressione della politica aziendale o quanto meno derivi da una colpa di organizzazione, in quanto ciò che si rimprovera all'ente è il fatto di non aver adottato misure organizzative atte a prevenire il rischio reato.

Il criterio di imputazione soggettiva, legato alla colpevolezza di organizzazione, si differenzia qualora il reato sia stato commesso da soggetti apicali piuttosto che dai sottoposti.

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 stabilisce infatti che, in caso di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001 da parte dei vertici, l'ente non è chiamato a rispondere se dimostra che:

1. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto illecito modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
2. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
3. le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
4. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG



1.4 INDICAZIONI DEL DECRETO IN ORDINE ALLE CARATTERISTICHE DEL MODELLO

Il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al modello di organizzazione, gestione e controllo, senza fornirne però caratteristiche specifiche. Il Modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del Modello, il D. Lgs. 231/2001 prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività dell'ente nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV);

in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Un elemento comune ai provvedimenti giurisprudenziali più noti (GIP Roma, ord. 4 aprile 2003; GIP Milano, ord. 20 settembre 2004; Trib. Palermo, ord. 10 febbraio 2007; GIP Napoli, ord. 26 giugno 2007; GIP Bari, 12 novembre 2008; Trib. Milano, 17 novembre 2009) in tema di efficacia del modello si identifica nella necessità per il giudice di verificare in concreto che le regole, formalizzate nel modello di cui l'ente si è dotato,

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

ineriscano strettamente alla realtà aziendale. L'idoneità del modello «a prevenire i reati della specie di quello verificatosi» va quindi vagliata rispetto alla realtà in cui in concreto il Modello stesso opera.

Uno dei parametri dell'efficace attuazione del Modello è poi da identificare, sempre secondo la citata giurisprudenza, nell'Organismo di Vigilanza, con riferimento sia all'idonea composizione dello stesso, sia alla sua operatività.

Il D. Lgs. 231/2001 stabilisce che il Modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente.

1.5 LE SANZIONI APPLICABILI

Il D. Lgs. 231/2001 prevede un articolato sistema di sanzioni, che può essere piuttosto gravoso a seconda del reato realizzato.

L'art. 9, infatti, prevede che possano essere irrogate sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive e che possano essere disposte la confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria consegue sempre alla condanna definitiva e viene determinata per quote (in numero non inferiore a cento né superiore a mille).

L'importo di una quota varia da un minimo di euro 258,00 ad un massimo di euro 1.549,00.

Il legislatore indica, con riferimento a ciascun illecito, i minimi e i massimi edittali entro cui il Giudice deve quantificare la pena.

Il numero di quote è determinato, a discrezione del Giudice, in base alla gravità del fatto, al grado della responsabilità dell'ente ed all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e prevenire la commissione di ulteriori illeciti (art. 11, comma 1).

Anche la quantificazione di ciascuna quota è rimessa alla discrezionalità del Giudice che utilizza, quale suo parametro allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione, le condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente (art. 11, comma 2).

L'art. 12 prevede, peraltro, alcune ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria:

- qualora l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo;
- qualora il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità;
- qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia risarcito integralmente il danno e abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, sia stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Aggravamenti di pena sono, invece, previsti dall'art. 21 del Decreto in caso di pluralità di illeciti.

Le sanzioni interdittive si applicano esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono previste e consistono nelle seguenti misure:

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

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

Condizione per l'applicazione delle sanzioni interdittive è il ricorrere di uno dei seguenti presupposti:

1. che l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e, al contempo, che il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale o, se commesso da soggetti sottoposti, che la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
2. che vi sia stata reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive non possono, invece, essere comminate nel caso in cui il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità ovvero l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo.

Vi è, inoltre, un'ulteriore ipotesi di esenzione. Infatti, la sanzione interdittiva non viene applicata qualora concorrano tutte le seguenti condizioni prima della dichiarazione di apertura del dibattimento:

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

Qualora queste condizioni vengano poste in essere tardivamente, e sempre che l'Ente ne abbia fatto espressa richiesta entro 20 giorni dalla notifica dell'estratto della sentenza, è possibile ottenere la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria (art. 78).

Nella scelta della sanzione interdittiva idonea a prevenire illeciti del tipo di quello commesso, il Giudice deve attenersi agli stessi criteri già visti sopra per le misure pecuniarie.

È possibile che più sanzioni interdittive vengano applicate congiuntamente.

In particolare, è richiesto che la sanzione interdittiva abbia il carattere della specificità, ossia abbia ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente.

Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può difatti anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni.

Fra le varie misure interdittive, quella della interdizione dall'esercizio dell'attività (comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività medesima) non può esser comminata se non quando l'irrogazione di ogni altra sanzione risulti inadeguata.

Le misure interdittive sono, in linea di principio, temporanee: la loro durata non può essere inferiore a tre mesi, né eccedere i due anni.

Tuttavia, nel caso in cui l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e sia già stato condannato, almeno tre volte, negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività tale sanzione può essere disposta in via definitiva. Allo stesso modo il Giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando l'Ente sia già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

È sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente, o una sua unità organizzativa, viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità.

Nei casi in cui sussistono i presupposti per comminare una sanzione interdittiva che comporta l'interruzione dell'attività dell'Ente, se questo svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica utilità la cui interruzione può comportare un grave pregiudizio per la collettività, ovvero se l'interruzione dell'attività, date le dimensioni dell'Ente e le condizioni economiche del territorio sul quale si trova, può avere rilevanti ripercussioni sull'occupazione, è previsto che il Giudice possa, in luogo della sanzione interdittiva, disporre che l'attività dell'Ente continui sotto la guida di un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione che sarebbe stata inflitta.

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

La confisca del prezzo o del profitto del reato è sempre disposta in caso di condanna. Quando non è possibile eseguire la confisca dei beni che hanno costituito il prezzo o il profitto del reato, la stessa può anche avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente.

La pubblicazione della sentenza di condanna, anche solo per estratto, in uno o più giornali indicati dal giudice a spese dell'Ente condannato può esser disposta dal giudice nei casi in cui viene irrogata una sanzione interdittiva.

1.6 LE MISURE CAUTELARI

Nelle more del procedimento penale, su richiesta del Pubblico Ministero, il giudice può disporre in via cautelare le misure interdittive sopra descritte.

Condizione per l'applicazione delle misure cautelari è che vi siano gravi indizi di responsabilità dell'ente oltre ad elementi da cui emerga il concreto pericolo che vengano commessi ulteriori illeciti della stessa indole.

Come per le misure cautelari del processo contro la persona fisica, anche quelle relative agli enti devono possedere i requisiti di proporzionalità, idoneità e adeguatezza (art. 46): devono essere proporzionate all'entità del fatto ed alla sanzione che si ritiene possa essere irrogata, idonee alla natura ed al grado delle esigenze cautelari e adeguate alla concreta esigenza cautelare per la quale la misura è stata richiesta, non potendo la stessa essere soddisfatta con diversa misura.

La durata delle misure sanzionatorie irrogate in via cautelare (art. 51) è determinata dal giudice e non può, in ogni caso, essere superiore ad un anno.

Se è già intervenuta una sentenza di condanna in primo grado, la durata della misura cautelare può essere corrispondente a quella della condanna, fermo il limite di tre anni e mezzo (art. 51, comma 2).

Il legislatore prevede, poi, ipotesi di sospensione delle misure cautelari nonché di revoca e sostituzione delle stesse.

Anche in sede cautelare, è possibile che, in luogo delle sanzioni interdittive, si disponga il commissariamento dell'Ente per tutto il tempo della durata della sanzione che sarebbe stata applicata.

1.7 REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D. Lgs. 231/2001 – commessi all'estero. La Relazione illustrativa del D. Lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica che potrebbe verificarsi frequentemente, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7,
- 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso);
- se sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.8 LE "LINEE GUIDA" DI CONFINDUSTRIA.

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4.12.2003 e pubblicate da Confindustria in data 24.05.2004 e 31.03.2008, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto.

Dette Linee Guida sono state aggiornate da ultimo al giugno 2021.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli) idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente e del
- suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D. Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- la previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione
- di principi di controllo;
- procedure manuali e / o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente e, laddove opportuno, la previsione di limiti di spesa;
- sistemi di controllo di gestione, capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità;
- informazione e formazione del personale.

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

1.9 SINDACATO DI IDONEITÀ

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

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

Il giudizio di idoneità viene formulato secondo un criterio sostanzialmente ex ante per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato.

In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

2. IL MODELLO ADOTTATO

2.1 MODELLO DI GOVERNANCE.

La Corporate Governance della Società, al momento della adozione del presente documento, basata sul modello tradizionale, è così articolata:

- **ASSEMBLEA DEI SOCI**, è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla Legge o dallo Statuto.
- **PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE e AMMINISTRATORE DELEGATO**: ad esso sono attribuiti tutti i più ampi e illimitati poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società, da esercitarsi con firma singola e libera, con la sola eccezione di quelle attribuzioni che spettano per legge e per lo statuto inderogabilmente al Consiglio ed all'assemblea nonché con l'eccezione dei sottoelencati poteri, per i quali occorrerà la preventiva autorizzazione da parte del consiglio di amministrazione:
 - a. nominare e revocare direttori e procuratori anche ad negozia, per determinati atti e categorie di atti, stabilendolo i poteri, le mansioni, le retribuzioni e le interessenze che gli stessi crederanno eventualmente di conferire;
 - b. acquisire, assumere in locazione finanziaria, permutare e vendere beni immobili;
 - c. accendere mutui ipotecari e non;
 - d. assumere impegni cambiari e prestare garanzie reali e personali di ogni tipo a favore di terzi;
 - e. acquistare, permutare ed alienare interessenze ed azioni in altre società costituite o costituende anche sotto forma di conferimento;
 - f. istituire succursali, agenzie, filiali e rappresentanze tanto in Italia quanto all'estero.

Sono, altresì, attribuiti in via esclusiva all'amministratore delegato ogni atto, incombenza e responsabilità ai sensi e per gli effetti della normativa di cui al d.lgs. 196/2003 e s.m.i. in materia di gestione dei dati personali, compreso il profilo della sicurezza dei medesimi, conferendogli completa autonomia decisionale e di spesa senza alcuna limitazione per l'attuazione degli adempimenti prescritti dalla suddetta normativa, in modo tale da potersi egli identificare ad ogni effetto con il "titolare del trattamento", e con ampia facoltà di designare "Responsabili del trattamento" ed "Incaricati del trattamento".

Con il verbale del Consiglio di Amministrazione del 10 dicembre 2024 vengono attribuiti al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed all'Amministratore Delegato, oltre ai poteri già conferitigli, tutti i poteri per compiere ogni atto, incombenza, responsabilità ai sensi e per gli effetti della normativa in materia di sicurezza, igiene, ambiente ed inquinamento (di cui al d.lgs. n. 626/94 e successive modifiche), del codice della strada e delle legislazioni straniere; si precisa che al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed all'Amministratore Delegato tra gli altri compiti, spetterà in via esclusiva, la qualifica di "Datore di lavoro" nonché di titolare degli impianti, delle emissioni, e degli scarichi con la pienezza dei poteri decisionali e di spesa per quanto attiene alla strutturazione dei luoghi di lavoro ed alla scelta dei mezzi e delle sostanze da impiegarsi in essi per la realizzazione dei prodotti oggetto dell'attività aziendale. L'Amministratore Delegato dovrà pertanto valutare i rischi connessi alle scelte operate e dar conto nel rapporto di valutazione delle misure definite per eliminarli o comunque ridurli al minimo e presidiarli. ai fini di cui sopra, conseguentemente, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato viene autorizzato ad organizzare la materia prevenzionale di cui al d.lgs. n. 626/94 e successive modificazioni, avvalendosi dei poteri di delega che gli sono attribuiti con la presente deliberazione, onde attuare la migliore

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

gestione delle misure adottate, il loro mantenimento nel tempo ed il loro miglioramento anche in relazione al progredire della tecnica e della scienza prevenzionale.

• REVISORE LEGALE

L'attività di Governance è basata sulla coesistenza dei seguenti elementi:

- a. Sistema di controllo interno
- b. Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01
- c. Sistema di gestione in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- d. Manuale del Sistema di Gestione certificato ISO 9001:2015.

Il Sistema di controllo interno è l'insieme dei processi diretti a monitorare l'efficienza delle operazioni aziendali, l'affidabilità delle informazioni finanziarie, il rispetto di leggi e regolamenti nonché la salvaguardia dei beni aziendali.

La coerenza e la sostenibilità del sistema di controllo interno derivano dalla esistenza ed efficacia dei requisiti di base (norme, ruoli definiti, chiari e basati sulla segregazione, tracciabilità dei dati).

2.2 POTERI E RESPONSABILITÀ

2.2.1. PRINCIPI DI CONTROLLO IN MATERIA DI DELEGHE E PROCURE

Il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "certezza" ai fini della prevenzione dei reati e consentire la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui l'ente attribuisce a un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure sono i seguenti:

- tutti coloro che intrattengono per conto dell'Ente rapporti con la P.A devono essere dotati di delega formale e – ove occorra – anche di procura;
- a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza dell'Ente nei confronti dei terzi deve corrispondere una delega interna che descriva il relativo potere di gestione;
- le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e a una posizione adeguata nell'organigramma;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico e inequivocabile:
 - i poteri del delegato, precisandone i limiti;
 - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
 - al delegato devono essere riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;
 - il sistema delle deleghe e delle procure deve essere tempestivamente aggiornato.

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

2.2.2 MAPPA DEI PROCESSI E ORGANIGRAMMA AZIENDALE

Al fine di rendere immediatamente chiaro la mappatura dei processi, ROLFO EVOLUTION ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale sono schematizzati i processi aziendali.



	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

Inoltre, nell'Organigramma, in particolare, sono specificate, per ogni singola funzione:

- le linee di riporto con le altre funzioni aziendali;
- l'attività svolta;
- la normativa interna direttamente applicabile alla funzione.

Per la descrizione delle attività svolte dalle singole funzioni si rimanda all'Organigramma allegato.

2.2.3 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, la Società ha adottato un sistema di gestione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quella prevista dalla normativa prevenzionistica vigente, nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre – e, quindi, gestire - i rischi lavorativi per i lavoratori.

Nell'ambito di tale struttura organizzativa, operano i soggetti di seguito indicati:

RUOLI E RESPONSABILITÀ	MODALITÀ OPERATIVE DI INDIVIDUAZIONE E NOMINA
Datore di Lavoro (di seguito anche "DL"): soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.	- Attualmente sono stati individuati, all'interno del Consiglio di amministrazione, due datori di lavoro: uno per la Business Unit "ICE" e uno per la Business Unit "Customer Care e Used & Special". - Allo stesso sono conferite le responsabilità in materia di SSL secondo quanto previsto dal TUS, i poteri organizzativi e di spesa.
Preposto: persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere d'iniziativa	- Compiti e responsabilità dei preposti, definiti in conformità con le prescrizioni normative, sono riportati nella lettera di designazione. - I preposti effettuano la formazione specifica prevista dalla normativa vigente per ricoprire tale ruolo.
Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (di seguito anche "RSPP"): persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'Art. 32 del TUS designata dal Datore di Lavoro, cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi.	- Il RSPP è individuato e appositamente designato dal DL (obbligo non delegabile). - Compiti e responsabilità del RSPP, definiti in conformità con le prescrizioni normative, sono riportati nella lettera di designazione. - Il RSPP effettua la formazione specifica prevista dalla normativa vigente per ricoprire tale ruolo.
Medico Competente (di seguito anche "MC"): medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'Art. 38 del TUS, che collabora, secondo quanto previsto all'Art.29, comma 1 dello stesso decreto, con il Datore di Lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la	- Il Medico Competente è individuato e appositamente designato dal DL o suo delegato. - Compiti e responsabilità del MC, definiti in conformità con le prescrizioni normative, sono riportati nella lettera di designazione.

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al TUS	
Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (di seguito anche “RLS”): persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro	• Gli RLS sono eletti dai lavoratori sulla base delle previsioni del TUS. • Gli RLS effettuano la formazione specifica prevista dalla normativa vigente per ricoprire tale ruolo.
Addetti al pronto soccorso e antincendio: soggetti cui sono assegnati compiti di primo soccorso ed assistenza medica di emergenza	• Gli addetti delle squadre di emergenza e di primo soccorso sono designati attraverso apposita lettera di incarico da parte del DL. • Compiti e responsabilità degli addetti delle squadre di emergenza e di primo soccorso, sono definiti in conformità con le prescrizioni normative. • Gli addetti, designati con apposita comunicazione del Datore di Lavoro, operano sulla base delle indicazioni riportate nel Piano di Emergenza di volta in volta vigente. • Agli addetti delle squadre di emergenza e di primo soccorso effettuano la formazione specifica prevista dalla normativa vigente per ricoprire tale ruolo.

I compiti e le responsabilità dei soggetti sopra indicati in materia di SSL sono definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale della Società, con particolare riferimento alle figure specifiche operanti in tale ambito: a tale proposito, la Società esplicita, in sede di definizione dei compiti organizzativi e operativi della direzione aziendale, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori, anche quelli relativi alle attività di sicurezza di rispettiva competenza, nonché le responsabilità connesse all’esercizio delle attività stesse, con particolare riguardo ai compiti del RSPP, del RLS e del medico competente.

ROLFO EVOLUTION S.R.L. promuove la diffusione di una cultura della sicurezza e della consapevolezza dei rischi connessi alle attività lavorative svolte nelle proprie sedi richiedendo, a ogni livello aziendale, comportamenti responsabili e rispettosi delle procedure adottate in materia di sicurezza sul lavoro.

La valutazione complessiva dei rischi prodotti dall’attività di ROLFO EVOLUTION S.R.L. e l’individuazione dei processi sensibili rilevanti ai fini della potenziale commissione dei reati di cui all’art. 25 – *septies* D.lgs 231/01 è stata svolta avendo come punto di riferimento le indicazioni contenute nel primo comma dell’art. 30 del d.lgs. 81/2008 e le risultanze del processo *Risk assessment*.

Più precisamente il Sistema della sicurezza di ROLFO EVOLUTION S.R.L. è così articolato:

- **Organigramma Sicurezza**, che descrive la struttura organizzativa della Società in materia di sicurezza;
- **Sistema di Gestione della Sicurezza (sezione dedicata della Parte Speciale del Modello Organizzativo)**;
- **Procedure**, che definiscono modalità, prescrizioni e responsabilità per le singole attività sensibili o processi decisionali;
- **Specifiche tecniche e Istruzioni Operative** che trattano gli argomenti dal punto di vista pratico ed operativo;
- **Rapporti e Documenti** su cui vengono registrate le varie attività.

Si evidenzia sin da ora che le procedure, le specifiche tecniche e le istruzioni operative sono diffuse e rese note con le seguenti modalità:

- affissione sui luoghi di lavoro;

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

- consegna a mani ai lavoratori destinatari ed interessati alle procedure;
- formazione specifica dei lavoratori destinatari ed interessati alle procedure.

2.2.4 IL SISTEMA DI MONITORAGGIO DELLA SICUREZZA

La Società ha rivolto particolare attenzione alla esigenza di predisporre ed implementare, in materia di SSL, un efficace ed efficiente sistema di controllo.

Quest'ultimo, oltre a prevedere la registrazione delle verifiche svolte dalla Società, anche attraverso la redazione di appositi verbali, è incentrato su un sistema di monitoraggio della sicurezza che si sviluppa su un duplice livello.

Il primo livello di monitoraggio coinvolge tutti i soggetti che operano nell'ambito della struttura organizzativa della Società, essendo previsto:

- l'auto-controllo da parte dei lavoratori, i quali devono sia utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza e di protezione messi a loro disposizione, sia segnalare immediatamente le deficienze di tali mezzi e dispositivi nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza;
- il coinvolgimento diretto e costante dei soggetti aziendali con specifici compiti in materia di SSL (ad esempio, datore di lavoro, dirigenti, preposti, RSPP), i quali intervengono, tra l'altro, in materia:
- di vigilanza e monitoraggio periodici e sistematici sulla osservanza degli obblighi di legge e delle procedure aziendali in materia di SSL;
 - a) di segnalazione al datore di lavoro di eventuali deficienze e problematiche;
 - b) di individuazione e valutazione dei fattori aziendali di rischio;
 - c) di elaborazione delle misure preventive e protettive attuate e richiamate nel Documento di Valutazione dei Rischi, nonché dei sistemi di controllo di tali misure;
 - d) di proposizione dei programmi di formazione e addestramento dei lavoratori, nonché di comunicazione e coinvolgimento degli stessi.

Il secondo livello di monitoraggio, richiamato espressamente dalle Linee Guida, è svolto dall'Organismo di Vigilanza (OdV), al quale è assegnato il compito di verificare la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Tale compito è stato assegnato all'OdV in ragione della sua idoneità ad assicurare l'obiettività e l'imparzialità dell'operato, nonché l'indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica ispettiva.

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere efficacemente il monitoraggio di secondo livello, è previsto l'obbligo di inviare all'OdV copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e segnatamente il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 D. Lgs. 81/2008, nonché tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi nei siti della Società.

I risultati del monitoraggio sono considerati dall'OdV ai fini dell'eventuale formulazione al Consiglio di Amministrazione, ovvero alle funzioni aziendali competenti:

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

- di proposte di aggiornamento del Modello, incluso il sistema preventivo adottato dalla Società e le procedure aziendali, in ragione di eventuali inadeguatezze o significative violazioni riscontrate, ovvero di cambiamenti della struttura organizzativa della Società;
- di proposte di irrogazione di sanzioni disciplinari, per l'ipotesi in cui sia riscontrata la commissione delle condotte indicate nel sistema disciplinare adottato dalla società ai sensi del Decreto.

2.2.7 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA IN MATERIA AMBIENTALE

L'attività di ROLFO EVOLUTION è svolta e gestita nel pieno rispetto della disciplina posta a tutela della dell'ambiente.

Al fine di garantire, non solo il puntuale adempimento degli obblighi di legge in materia ambientale, ma anche l'efficace applicazione del sistema di gestione e prevenzione del rischio di commissione dei reati di cui all'art. 25 undecies D. Lgs. 231/01, la Società ha adottato un proprio sistema di gestione in materia ambientale ed ha adottato una struttura societaria che prevede l'individuazione del "Responsabili Ambientali", uno per la Business Unit "ICE" e uno per la Business Unit "Customer Care e Used & Special".

La Società si impegna in particolare:

- all'uso di processi, tecnologie e materiali che consentano la riduzione dei consumi delle risorse naturali e che comportino il minor impatto ambientale;
- alla limitazione della produzione di rifiuti attraverso, ove possibile, il loro riutilizzo;
- al ripristino delle aree di cantiere a fine lavori, in modo da riqualificare il territorio e riportare l'ambiente il più possibile prossimo alle condizioni iniziali;
- a coinvolgere e motivare tutto il personale, attraverso azioni di informazione e formazione sulle tematiche ambientali.
- a utilizzare impianti nel rispetto e nei limiti delle autorizzazioni, rilasciate dalle competenti Autorità pubbliche, necessarie per il loro funzionamento.

In particolare, nell'espletamento delle attività considerate a rischio, devono essere rispettati i seguenti principi generali di condotta:

- garantire il costante e tempestivo adeguamento alla legislazione in materia ambientale, con particolare riferimento all'osservanza delle prescrizioni di legge in relazione alla produzione ed alla successiva gestione dei rifiuti e, più in generale, in relazione a tutti gli aspetti ambientali che interessano le matrici aria, acqua e suolo;
- tenere un comportamento, lecito corretto e trasparente nello svolgimento di tutte le attività, espletate anche per il tramite di fornitori qualificati, che possano avere un impatto sull'ambiente, quali quelle finalizzate alla gestione dei rifiuti, manutenzione degli impianti, gestione di emergenze legate all'inquinamento, ecc.;
- promuovere ed attuare ogni ragionevole iniziativa finalizzata all'osservanza degli obblighi di legge e di regolamento in materia di ambientale in generale, ed in particolare in materia di gestione dei rifiuti (raccolta, trattamento, recupero, riciclaggio, smaltimento, trasporto, ecc.);
- provvedere al costante e tempestivo adeguamento delle procedure interne alla legislazione in materia ambientale in generale, ed in particolare in materia di gestione e trattamento dei rifiuti;
- sviluppare, ove necessario in funzione dell'attività lavorativa svolta e per le aree di rischio individuate, attività di formazione (e di informazione) specifiche sulle tematiche del rispetto degli obblighi di legge in materia ambientale, ed effettuare specifici controlli mirati a verificare l'effettiva fruizione degli stessi;

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

- effettuare periodiche attività di controllo sull'effettiva applicazione delle procedure adottate da ROLFO EVOLUTION in materia;
- promuovere e garantire, nella gestione di attività affidate in appalto a terzi, il controllo e la verifica del rispetto dei requisiti di legge (quali iscrizioni ad albi, possesso di autorizzazioni, ecc.), del rispetto della normativa di settore, del coordinamento e raccordo tra l'attività propria di ROLFO EVOLUTION e quella dell'impresa appaltatrice.

2.2.8 IL SISTEMA DI MONITORAGGIO DELL'AMBIENTE

La Società ha rivolto particolare attenzione alla esigenza di predisporre ed implementare, in materia ambientale, un efficace ed efficiente sistema di controllo.

Quest'ultimo, oltre a prevedere la registrazione delle verifiche svolte dalla Società, anche attraverso la redazione di appositi verbali, è incentrato su un sistema di monitoraggio ambientale che si sviluppa su un duplice livello.

Il primo livello di monitoraggio coinvolge tutti i soggetti che operano nell'ambito della struttura organizzativa della Società.

Il secondo livello di monitoraggio, richiamato espressamente dalle Linee Guida, è svolto dall'Organismo di Vigilanza (OdV), al quale è assegnato il compito di verificare la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società a tutela dell'ambiente.

Tale compito è stato assegnato all'OdV in ragione della sua idoneità ad assicurare l'obiettività e l'imparzialità dell'operato, nonché l'indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica ispettiva.

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere efficacemente il monitoraggio di secondo livello, è previsto l'obbligo di inviare all'OdV copia della reportistica periodica in materia ambientale.

I risultati del monitoraggio sono considerati dall'OdV ai fini dell'eventuale formulazione al Consiglio di Amministrazione, ovvero alle funzioni aziendali competenti:

- di proposte di aggiornamento del Modello, incluso il sistema preventivo adottato dalla Società e le procedure aziendali, in ragione di eventuali inadeguatezze o significative violazioni riscontrate, ovvero di cambiamenti della struttura organizzativa della Società;
- di proposte di irrogazione di sanzioni disciplinari, per l'ipotesi in cui sia riscontrata la commissione delle condotte indicate nel sistema disciplinare adottato dalla società ai sensi del Decreto.

2.3 I SISTEMI DI GESTIONE

La Società ha adottato un sistema di gestione integrato certificato UNI EN ISO 9001:2015 per la qualità, e ispirato ai principi di cui alle norme internazionali UNI EN ISO 14001:2015 per l'ambiente e alla ISO 45001:2018 per la sicurezza. Questo approccio consente di garantire una gestione aziendale orientata all'eccellenza operativa, alla sostenibilità e alla tutela delle risorse umane, attraverso l'integrazione dei principi chiave di ciascun standard con il Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001. Tale integrazione favorisce un presidio efficace dei rischi aziendali, assicurando il rispetto delle normative applicabili e promuovendo una cultura aziendale di compliance, trasparenza e miglioramento continuo.

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

2.4 IL SISTEMA INFORMATIVO

Tra i diversi elementi che costituiscono l'ambiente di controllo, riveste un ruolo significativo anche il Sistema Informativo.

Il Sistema Informativo utilizzato, meglio descritto nella parte relativa ai delitti informatici, consiste:

- in una rete aziendale interna, client-server, gestita dall'Amministratore del Sistema (nonché Responsabile IT), con sistemi di protezione ed accesso alle cartelle di lavoro dei vari utenti, e relativa procedura di backup onde evitare la perdita di dati aziendali;
- in un accesso al sistema gestionale aziendale, direttamente gestito con il supporto dell'IT.

Il sistema in generale consente di gestire i processi registrando le operazioni in tempo reale, permettendo la tracciabilità delle stesse e l'identificazione degli autori. In particolare, l'azienda, come richiesto dalla normativa, ha acquisito un sistema che permette la tracciabilità degli accessi e delle operazioni poste in essere dall'Amministratore del Sistema.

Per garantire la sicurezza del sistema informatico la Società adotta le procedure contenute nel Documento per la Sicurezza, ritenendo che le stesse consentano un adeguato sistema di controllo e di sicurezza del sistema informativo di ROLFO EVOLUTION (a titolo esemplificativo: divieto di accessi a social forum, o siti vietati, sistema di protezione antivirus aggiornato etc).

2.5 IL CODICE ETICO

Il Codice Etico è un documento societario ufficiale e, come tale, illustra i diritti e i doveri, nonché le responsabilità della Società stessa nei confronti dei soggetti (persone fisiche o giuridiche) che con essa si relazionano. A tal proposito, infatti, il Codice Etico esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai dipendenti, dai collaboratori a vario titolo o dai membri di organi sociali di ROLFO EVOLUTION.

In tale prospettiva i principi in esso contenuti costituiscono anche un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione del Modello in relazione alle dinamiche aziendali.

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire, per quanto possibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto attraverso la predisposizione di regole di comportamento specifiche.

Da ciò emerge la differenza con il Codice Etico, che è strumento di portata generale, finalizzato alla promozione di una "deontologia aziendale" ma privo di una specifica procedurizzazione.

L'efficacia del sistema di controllo interno, infatti, dipende dall'integrità e dai valori etici delle persone che operano nell'organizzazione e certamente di coloro che amministrano ed effettuano il monitoraggio dei controlli.

Tuttavia, è necessario realizzare una stretta integrazione fra Modello Organizzativo e Codice Etico in modo da formare un corpus di norme interne che abbiano lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Il Codice Etico ha, quindi, efficacia cogente per i destinatari.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

3.1 LE FINALITÀ DEL PRESENTE MODELLO

Il presente Modello tiene conto della particolare realtà imprenditoriale di ROLFO EVOLUTION e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti, e di tutti gli altri soggetti interessati, quali, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, fornitori, consulenti, agenti, partner commerciali, controparti contrattuali e terzi in genere, non riconducibili alla definizione di Soggetti Sottoposti in quanto non sono sottoposti alla vigilanza dei Soggetti Apicali (d'ora innanzi, per brevità, i "Terzi" e, cumulativamente con i Soggetti Apicali e i Soggetti Sottoposti, i "Destinatari").

Tutto ciò affinché i Destinatari seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali, comunque, da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Il presente Modello è stato predisposto dalla Società sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio nell'attività aziendale al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati e si propone come finalità quelle di:

- a) predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- b) rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, ed in particolare quelli impegnati nelle "aree di attività a rischio", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- c) informare tutti coloro che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel presente Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- d) confermare che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti sono sempre e comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della Società, anche qualora la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio.

3.2 IL CONCETTO DI RISCHIO ACCETTABILE

Nella predisposizione di un Modello organizzativo e gestionale, quale il presente, non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile.

È infatti imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D. Lgs. n. 231/01, una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato.

Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente. In altre parole, al fine di escludere la responsabilità amministrativa dell'Ente, le persone che hanno commesso il reato devono aver agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società.

Fermo restando quanto sopra e tenuto conto di quanto stabilito nelle Linee Guida di Confindustria, la valutazione sulla natura di rischio accettabile deve altresì basarsi sull'analisi comparata dei costi e dei relativi benefici.

3.3 STRUTTURA E ORGANIZZAZIONE DEL MODELLO

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

Il Modello 231 di ROLFO EVOLUTION si compone delle seguenti parti:

1. **Parte generale** che introduce la Società illustra la funzione e i principi del Modello nonché i contenuti del D. Lgs. 231/2001 e delle principali norme di riferimento, si completa con una sezione che costituisce il cuore del Modello e si riferisce ai suoi contenuti: dall'adozione, all'individuazione delle attività a rischio, alla definizione dei protocolli, alle caratteristiche e al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, ai flussi informativi, all'attività di formazione e informazione, al sistema disciplinare, all'aggiornamento del Modello. Alla Parte generale è allegato l'Organigramma;
2. **Parte speciale** che fornisce indicazione dei presidi (sistema di deleghe, protocolli e controlli) atti a contenere il rischio stesso
3. **Valutazione del rischio** che illustra ed approfondisce l'analisi delle attività operative poste in essere dall'ente per le categorie di reato previste dal Decreto laddove siano stati individuati profili di rischio-reato potenzialmente significativi
4. **Appendice alla Valutazione del rischio:** ha lo scopo di illustrare i criteri adottati per la valutazione del rischio all'interno del documento principale. In particolare, vengono descritte le modalità con cui sono stati identificati, analizzati e classificati i rischi, nonché i parametri utilizzati per determinarne la gravità e la probabilità di accadimento.
5. **il Codice Etico**
6. **l'Approfondimento sui reati**

Sono inoltre parti del modello i seguenti documenti aziendali:

- le Policy e procedure aziendali;
- il Manuale del Sistema di Gestione certificato ISO 9001;
- l'organigramma.

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.

4.1 PREMESSA

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, l'Organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di ROLFO EVOLUTION, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere un organismo della Società secondo quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, b del D. Lgs. 231/2001, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il D. Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza; il Consiglio di Amministrazione ha deliberato la costituzione dell'Organismo in forma monocratica esterno.

4.2 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA. NOMINA E REVOCA

Ai sensi dell'articolo 6 co.1 lett. b) del D. Lgs. 231/2001, l'OdV deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo nonché, sotto altro profilo, essere necessariamente dotato delle seguenti caratteristiche:

- autonomia (nel senso di autonomia decisionale che si esprime nella necessaria libertà di autodeterminazione e di azione e nel pieno esercizio della discrezionalità tecnica relativa all'espletamento delle funzioni sue proprie) e indipendenza (nel senso di estraneità a qualsivoglia forma di soggezione nei confronti dei soggetti apicali operanti in società)
- professionalità (nel senso che egli è individuato tra soggetti che abbiano una professionalità adeguata rispetto ai rischi aziendali evidenziati) e onorabilità (costituiscono incompatibilità originaria con l'assunzione della funzione di componente dell'OdV le ipotesi di revoca di cui ai punti 4, 5 e 6 dell'elenco *infra* riportato)
- continuità d'azione (nel senso di calendarizzazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e disciplina dei flussi informativi)

Onde garantire un corretto ed efficace adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo previsti, la composizione dell'OdV dovrà essere modulata in base alla complessità organizzativa dell'ente, potendo lo stesso essere mono o plurisoggettivo, composto da soggetti interni e/o esterni all'ente.

Nel caso di specie la società, in considerazione della propria struttura aziendale, ha optato allo stato per una composizione monocratica dell'OdV.

L'OdV ha autonomi poteri di iniziativa e di controllo ed è del tutto indipendente e separato dagli altri settori e organi della società: si colloca come organo interno dell'ente di cui fa parte ed ha come referente ordinario il CDA e le modalità di sua retribuzione sono fissate nel contratto stipulato con la società e non possono contemplare premi o altra sorta di corrispettivi variabili

Le ipotesi di revoca dell'OdV da parte del CDA sono:

- 1) reiterate inadempienze ai propri compiti e/o ingiustificata inattività anche con riferimento ai doveri di aggiornamento del Modello
- 2) irrogazione di sanzioni interdittive alla società a causa di inattività dell'OdV e/o di inadeguatezza del Modello
- 3) mancato aggiornamento e adeguamento del Modello in caso di sua violazione da parte di soggetti obbligati ad osservarlo
- 4) dichiarazione di interdizione, inabilitazione, fallimento ovvero sentenza di condanna, per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico ovvero che comporti comunque l'interdizione dai Pubblici Uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte nonché

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

l'incapacità di contrattare con la P.A. dei membri dello stesso, ovvero per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001

- 5) insorgenza di un rapporto di parentela e/o di affinità entro il secondo grado o di un rapporto di affari con uno qualunque dei soggetti sottoposti al suo controllo ovvero insorgenza di interessi comuni con gli stessi ovvero di interessi in contrasto con loro
- 6) insorgenza di altro genere di incarico o qualsivoglia altro rapporto (consulenza, rappresentanza, gestione, direzione etc.) con la società sottoposta al suo controllo ovvero con società in contrasto

L'OdV può sempre formulare i propri pareri, esporre le proprie conclusioni e formulare domande repute necessarie all'adempimento dei propri compiti.

Compensi, cause di (in)eleggibilità, decadenza e sospensione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza sono dettagliati all'interno del Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

4.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo e di curarne l'aggiornamento.

Premesso che la responsabilità ultima dell'adozione del Modello resta in capo al Consiglio di Amministrazione, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare con autonomi poteri di iniziativa e di controllo, anche mediante l'assegnazione di un budget specifico:

- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel presente documento da parte degli Organi Sociali, del personale, degli *outsourcer* e degli altri soggetti terzi;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

In linea con la propria natura di Organismo autonomo rispetto alla struttura aziendale, il Consiglio di Amministrazione affida all'Organismo di Vigilanza uno specifico budget dedicato appropriato all'attività svolta. A tal fine l'Organismo richiede su base annua mezzi finanziari liberamente utilizzabili nell'ambito degli obiettivi da perseguire e fornisce al Consiglio di Amministrazione apposito rendiconto dell'utilizzo che ne è stato fatto per il periodo precedente.

Al fine dell'assolvimento dei compiti sopra riportati, l'Organismo di Vigilanza dovrà:

con riferimento alla verifica dell'efficacia del Modello:

- interpretare la normativa rilevante;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività "a rischio reato" e dei relativi processi sensibili;
- coordinarsi con la funzione aziendale preposta per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi agli Organi Sociali, al personale e agli *outsourcer*, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- predisporre ed aggiornare con continuità le informazioni rilevanti al fine di consentire una piena e consapevole adesione alle regole di condotta della Società. A tale fine l'Organismo di Vigilanza curerà

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

l'aggiornamento, in collaborazione con le funzioni aziendali preposte, dello spazio sulla Intranet della Società contenente tutte le informazioni relative al Decreto;
con riferimento alla verifica dell'osservanza del Modello:

- effettuare periodicamente, direttamente o avvalendosi di un gruppo di lavoro all'uopo costituito, verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Società nell'ambito dei processi sensibili;
- coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività. A tal fine l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dagli Organi Sociali e dal personale:
 - a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei reati;
 - b) sui rapporti con le Società di Service e gli altri soggetti terzi che operano per conto della Società nell'ambito di operazioni sensibili;
 - c) sulle operazioni straordinarie della Società;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse o tenute a disposizione dell'Organismo stesso;
- attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine;

con riferimento alle proposte di aggiornamento del Modello e di monitoraggio della loro realizzazione:

- sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente una valutazione sull'adeguatezza del Modello, rispetto alle prescrizioni del Decreto ed al presente documento, nonché sull'operatività dello stesso;
- in relazione a tali valutazioni, presentare periodicamente all'Organo Amministrativo apposita relazione;
- verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte;
- coordinarsi con i responsabili delle competenti funzioni aziendali per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferma restando la competenza del competente Organo/funzione aziendale per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare.

4.4 FLUSSI INFORMATIVI

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001.

Per una piena aderenza ai dettami del D. Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza riporta periodicamente direttamente al Consiglio di Amministrazione, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

4.4.1 FLUSSI INFORMATIVI VERSO IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Per una piena aderenza ai dettami del D. Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

Ferma restando la piena autonomia e indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, per i compiti ad esso affidati, quest'ultimo è tenuto a presentare con periodicità almeno annuale una relazione scritta sugli esiti delle proprie attività al Consiglio di Amministrazione.

Tale relazione dovrà quantomeno contenere:

- numero e date delle riunioni tenutesi nel periodo;
- descrizione dell'attività svolta;
- segnalazioni ricevute e le conseguenti indagini svolte;
- criticità comunque rilevate;
- rilievi da sottoporre all'Organo con Funzione di Gestione, affinché questo metta in atto le azioni necessarie ad assicurare aggiornamento, effettività ed efficacia al Modello;
- eventuali proposte di sanzioni da irrogare per violazione del Modello.

Indipendentemente dalla previsione di flussi periodici, in presenza di criticità rilevanti l'Organismo deve tempestivamente porre in atto flussi informativi ad hoc. In tal caso il flusso informativo può dover essere diversificato a seconda del soggetto che ha commesso la violazione.

Il Consiglio di Amministrazione richiedere la convocazione dell'Organismo, tramite il suo Presidente, in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e per l'adempimento degli obblighi imposti dal D. Lgs. 231/2001.

Di questi specifici incontri dovrà essere predisposto un verbale la cui copia dovrà essere custodita dall'Organismo.

L'Organismo di Vigilanza si avvarrà delle funzioni interne competenti della Società per i diversi profili specifici o, qualora lo ritenga opportuno, di consulenti esterni.

4.4.2 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Le informazioni devono presentare specifici requisiti di rilevanza, qualità ed articolazione per poter essere efficace quale supporto all'attività di controllo dell'OdV.

La rilevanza dell'informativa, anche se deve essere determinata con riferimento alle specificità di ciascuna organizzazione, è tale se l'informativa medesima non è ridondante, imprecisa, discontinua, non correttamente articolata.

La qualità del flusso informativo si declina, tra l'altro, in termini di idoneità a rappresentare effettivamente il fenomeno monitorato (capacità segnaletica); attendibilità, nel senso che il dato riportato deve essere veritiero e corretto; aggiornamento, poiché le informazioni devono essere il più possibile attuali rispetto al periodo di osservazione.

Altresì, l'informativa deve essere, seppur con le necessarie differenziazioni in relazione all'oggetto, idonea a delineare con chiarezza il fenomeno monitorato; deve quindi presentare una certa articolazione, ragionevolmente standardizzata.

L'invio dei flussi periodici da parte delle funzioni interessate rappresenta un preciso dovere, rilevante ai fini del corretto funzionamento del Modello.

4.4.2.1 FLUSSI PERIODICI PROVENIENTI DALLE FUNZIONI CHE OPERANO IN AREE A RISCHIO REATO

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

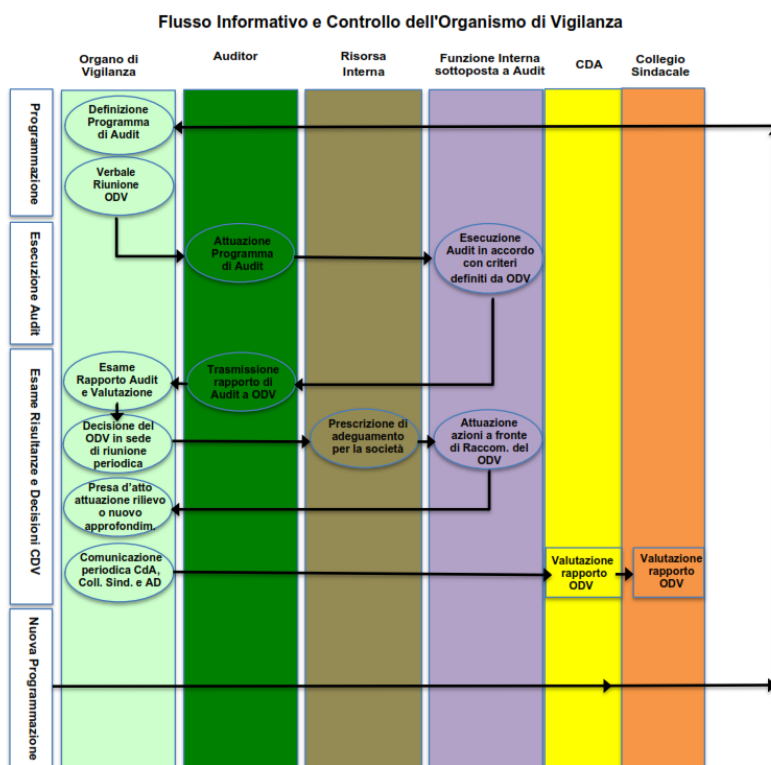
I flussi in esame consentono di monitorare l'evoluzione dell'attività oggetto di analisi e il funzionamento dei relativi presidi di controllo, evidenziando:

- per quanto concerne le criticità, gli eventi (individuati anche in base a soglie quali- quantitative) maggiormente significativi in termini di potenziale rischio di commissione di reati e gli eventuali indici di anomalia;
- per quanto afferisce ai profili di disegno, le possibili problematicità sorte con riferimento all'applicazione dei protocolli di prevenzione previsti dal Modello.

4.4.2.2 FLUSSI PERIODICI PROVENIENTI DAGLI ORGANI SOCIALI

Risulta opportuno che:

- l'organo amministrativo informi l'OdV in relazione a delibere che possono portare a modifiche nella funzionalità e articolazione del Modello, quali ad esempio, modifiche nella struttura organizzativa, ingresso in (o uscita da) linee di business, modifiche nei sistemi di incentivazione, etc;
- l'organo di controllo dia informativa periodica all'OdV sullo stato dei sistemi di controllo interno, alla cui vigilanza sono deputati, e che sono alla base del sistema di prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- l'OdV abbia contezza della relazione che il revisore deve rilasciare ai sensi dell'art. 19 del D. Lgs. 39/2010, in tema di eventuali carenze significative rilevate in relazione ai sistemi di controllo interno medesimi.



4.4.3 INFORMAZIONI, DATI E NOTIZIE DA COMUNICARE ALL'ODV

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

Dovranno essere comunicati all’Organismo di Vigilanza di ROLFO EVOLUTION:

- su base periodica, le informazioni/dati/notizie identificate dall’Organismo di Vigilanza e/o da questi richieste alle singole strutture; tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che saranno definiti dall’Organismo medesimo in base alla procedura Flussi informativi all’OdV, che costituisce parte integrante del presente Modello;
- su base occasionale, tutti i Destinatari sono tenuti ad informare l’Organismo di Vigilanza, ogni qualvolta l’evento si verifichi e tempestivamente, in ordine ad ogni anomalia, atipicità, deroga, violazione o concreto sospetto di violazione di cui sia venuto a conoscenza rispetto a:
 - norme comportamentali prescritte dal Codice Etico e dal Modello Organizzativo;
 - principi di comportamento e modalità esecutive disciplinate dalle procedure aziendali rilevanti ai fini del Decreto;
 - principi di comportamento e modalità esecutive disciplinate dalle procedure aziendali richiamate all’interno dei sistemi di gestione adottati, parti integranti del Modello Organizzativo.

Si deve sempre comunicare all’OdV ogni proposta di aggiornamento, integrazione, modifica del Modello Organizzativo e dei documenti che ne costituiscono parte integrante, ivi comprese le procedure.

Appartengono a tale fattispecie altresì i flussi informativi che possono pervenire all’Organismo di Vigilanza da qualunque fonte.

A tal fine è stato attivato lo specifico indirizzo di posta elettronica dedicato:

odv@rolfoevolution.it

con accesso riservato ai soli componenti dell’OdV e garanzia di riservatezza del segnalante.

L’Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, sia il presunto autore della violazione, dando luogo, inoltre, a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Ogni informazione acquisita dall’OdV, a prescindere dal mezzo di comunicazione utilizzato, sarà trattata in modo tale da garantire:

- il rispetto della riservatezza della persona segnalante e della segnalazione inoltrata;
- il non verificarsi di atti di ritorsione, penalizzazione o discriminazione nei confronti dei segnalanti;
- la tutela dei diritti di soggetti in relazione ai quali sono state effettuate segnalazioni in mala fede e successivamente risultate infondate ferma restando in tal caso la possibilità di esperire le azioni opportune nei confronti di coloro che intenzionalmente hanno effettuato la falsa segnalazione.

Il Personale aziendale, compreso i membri del Consiglio di Amministrazione, è tenuto ad informare tempestivamente l’Organismo di Vigilanza, ogni qualvolta si verifichi un evento lesivo l’efficacia del “Modello”.

Più specificatamente l’informazione deve riguardare ogni anomalia, atipicità, deroga, violazione o concreto sospetto di violazione di cui sia venuto a conoscenza rispetto a:

- norme comportamentali prescritte dal Codice Etico e dal Modello Organizzativo;
- principi di comportamento e modalità esecutive disciplinate dai protocolli e dalle procedure aziendali rilevanti ai fini del Decreto.

Le funzioni di seguito indicate dovranno altresì comunicare all’OdV:

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

FLUSSO COMUNICATIVO	FUNZIONE RESPONSABILE
I provvedimenti 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 di cui al D. Lgs 231/2001 riguardanti la Società e i destinatari del modello, direttamente o indirettamente.	Responsabile funzione interessata
I contenziosi attivi e passivi in corso quando la controparte sia un Ente o un Soggetto Pubblico o equiparato e, alla loro conclusione, i relativi esiti.	Responsabile funzione interessata
Le richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario a suo carico per i Reati previsti dal Decreto.	Responsabile funzione interessata
I procedimenti disciplinari svolti, le eventuali sanzioni irrogate o i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, relativi a comportamenti posti in essere in violazione del Modello Organizzativo, del Codice Etico e delle Procedure Aziendali rilevati ai fini del D. Lgs. 231/01	Responsabile funzione interessata
Le modifiche alla composizione degli organi sociali, nonché i cambiamenti nella struttura organizzativa aziendale.	CdA
Variazioni delle deleghe e delle procure assegnate	CdA

Si deve sempre comunicare all’OdV ogni proposta di aggiornamento, integrazione, modifica del Modello Organizzativo e dei documenti che ne costituiscono parte integrante.

Inoltre, il personale appartenente alle funzioni individuate nell’organigramma aziendale ovvero i soggetti interessati alle diverse attività di business (stakeholders), sono tenuti a fornire tempestivamente all’Organismo di Vigilanza, ogni qualvolta si verifichi un evento lesivo l’efficacia del “Modello”, le seguenti informazioni distinte per aree di rischio più significative (rischi specifici e residuali).

4.4.4 MODALITÀ DI TRASMISSIONE E VALUTAZIONE DEI FLUSSI INFORMATIVI DELLE SEGNALAZIONI

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle informazioni/dati/notizie valgono le seguenti prescrizioni:

- i flussi informativi debbono pervenire all’Organismo di Vigilanza ad opera delle strutture aziendali interessate mediante le modalità definite nella procedura “Flussi informativi all’OdV”;
- le segnalazioni aventi ad oggetto l’evidenza o il sospetto di violazione del Modello devono essere inviate per iscritto o attraverso l’utilizzo della casella di posta elettronica appositamente dedicati;
- l’Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni di cui al punto precedente contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle segnalazioni stesse, assicurando la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o di terzi;
- l’Organismo valuta le segnalazioni ricevute e l’opportunità di azioni conseguenti, ascoltando, se necessario, l’autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

4.4.5 PROTEZIONE DELLE SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWER PROTECTION)

In data 14 dicembre 2017 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale 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

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" che è intervenuta sull'art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e sull'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001.

Successivamente, il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 attuativo della Direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. Tale Decreto ha ulteriormente modificato l'art. 6 del D.lgs. 231/2001, disponendo al comma 2 bis che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo prevedono: canali di segnalazione interna per le segnalazioni di *whistleblowing*, il divieto di ritorsione ed un sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e), conformi a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023.

Al fine di garantire l'efficacia del sistema del whistleblowing conformemente alle previsioni del D.lgs. 24/2023, la Società ha predisposto un proprio sistema interno di gestione delle segnalazioni che possono, altresì, avere ad oggetto le violazioni del Modello e le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001.

In particolare, il sistema di segnalazione interno garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta nella segnalazione e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Il sistema di segnalazione interno è dettagliatamente indicato nella procedura "Whistleblowing", parte integrante del Modello, reperibile sulla intranet aziendale e sul sito web della Società.

Si rinvia al predetto documento per le indicazioni di dettaglio relative:

- al canale interno di segnalazione e alle modalità di invio,
- ai soggetti che possono effettuare le segnalazioni,
- all'oggetto delle segnalazioni,
- al gestore della segnalazione,
- alle modalità di gestione della stessa,
- alle tutele garantite ai segnalanti, ai segnalati in mala fede e agli ulteriori soggetti indicati nella norma,
- alle sanzioni per chi viola le previsioni del D.lgs. 24/2023.

Per le tutele garantite e il sistema disciplinare si rinvia al paragrafo successivo.

Inoltre, sono state messe a disposizione sul sito web della Società specifiche informative sui canali di segnalazione.

4.4.6 SEGNALAZIONE DIRETTA. RISERVATEZZA.

- Tutto il personale a qualunque titolo coinvolto nel sistema di whistleblowing (segnalazione/denuncia di illeciti), è tenuto a mantenere standard elevati di professionalità e riservatezza.
- Qualsiasi documento creato in relazione a una segnalazione di whistleblowing (segnalazione/denuncia di illeciti), deve essere tenuto in modo rigorosamente riservato.
- Nel corso di qualsiasi comunicazione e/o riunione, è necessario prestare attenzione ed evitare possibili dichiarazioni dannose per proteggere l'identità delle persone coinvolte e assicurarsi che le indagini non rechino danni.

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

- Tutte le indagini devono essere eseguite in modo tale da evitare l'eccessiva attenzione e/o la speculazione da parte di coloro che non devono essere coinvolti.
- Le comunicazioni devono essere rivolte solo alle persone che devono essere informate.
- Ogni dipendente interrogato in relazione a un'indagine deve essere a conoscenza del fatto che la problematica verrà trattata in modo riservato e che deve evitare di parlarne con terzi.

5. LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

5.1 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI.

Ai fini dell'attuazione del presente Modello, è obiettivo di ROLFO EVOLUTION garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'Organismo di Vigilanza, nella sua prerogativa di promuovere la conoscenza e la diffusione del Modello stesso, in collaborazione con il responsabile Funzione Risorse Umane e Organizzazione e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa e inserita sul portale Intranet aziendale. Tutte le modifiche intervenute successivamente e le informazioni concernenti il Modello sono comunicate attraverso i medesimi canali informativi.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un set informativo (es. Codice Etico, Politiche aziendali e Modello Organizzativo), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

Con riferimento alla formazione del personale rispetto al presente Modello si sono previsti interventi tesi alla più ampia diffusione delle prescrizioni in esso contenute ed alla conseguente sensibilizzazione di tutto il personale alla sua effettiva attuazione.

In particolare, la Società prevede l'erogazione di corsi destinati a tutto il personale dipendente, che illustrino, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo;
- il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società;
- l'Organismo di Vigilanza e la gestione del Modello nel continuo.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza prevedere il contenuto dei corsi, la loro diversificazione, le modalità di erogazione, la loro reiterazione, i controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e le misure da adottare nei confronti di quanti non frequentino senza giustificato motivo.

5.2 INFORMAZIONE AI CONSULENTI ED AI PARTNER.

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

I consulenti ed i partner devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza della Società che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D. Lgs. 231/2001.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

Il sistema disciplinare identifica le infrazioni ai principi, alle norme comportamentali, alle procedure e ai protocolli implementati attraverso il Modello Organizzativo e le sanzioni previste per tali tipologie di infrazioni. Il complesso di infrazioni e sanzioni è descritto in una seguente tabella.

Il Modello Organizzativo, comprensivo del sistema disciplinare, in ragione della sua valenza applicativa, dovrà essere dichiarato formalmente vincolante per tutti i dipendenti e, pertanto, essere esposto, così come previsto dall'art. 7, comma 1, L. 300/1970, "mediante affissione in luogo accessibile a tutti". L'articolo 7 (Sanzioni Disciplinari) infatti recita:

"Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano."

Resta fermo che le sanzioni disciplinari per il personale dipendente terranno conto, in sede applicativa, del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c. considerandosi, per ciascuna fattispecie, la gravità oggettiva del fatto costituente l'infrazione disciplinare, il grado di colpa, l'eventuale reiterazione del comportamento, nonché l'intenzionalità del comportamento stesso.

Quanto alla personale dipendente non avente posizione dirigenziale trovano applicazione i principi, i criteri e le sanzioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro loro applicato.

Per i collaboratori esterni, le infrazioni potranno comportare la risoluzione, anche senza preavviso, del rapporto contrattuale, sulla base di clausole all'uopo pattuite.

Resta salva la facoltà per la Organizzazione di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di dipendenti e collaboratori esterni, in violazione del Modello di Organizzazione, gestione e controllo.

6.1 CRITERI DI SCELTA DELLE SANZIONI

Nell'irrogare le sanzioni si deve tenere conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado di esigenze da soddisfare nel caso concreto.

In particolare, si dovrà tenere conto di:

- volontarietà o involontarietà del comportamento;
- rilevanza degli obblighi violati;
- gravità del pericolo creato alla Società;
- entità del danno creato alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231 del 2001 e successive modifiche e integrazioni;

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

- livello di responsabilità gerarchica e/o specialistica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari negli ultimi cinque anni;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

6.2 DIFFUSIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO

Al fine di garantirne la massima efficacia il presente Sistema Sanzionatorio è: a) pubblicato, nella sua versione completa, sulla rete intranet ed affisso presso la sede aziendale o presso le sue unità locali, in luogo accessibile a tutti i Dipendenti; b) distribuito, nella sua versione completa, al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza (Circolari, Comunicazioni, ecc.).

Sarà comunque cura della Società informare tutti i dipendenti – mediante comunicato interno di servizio esposto nelle bacheche aziendali – dell'approvazione del Sistema Sanzionatorio e della possibilità di prenderne visione presso la reception della Società.

Il Sistema Sanzionatorio è, inoltre, oggetto di formazione obbligatoria per i Dipendenti, i lavoratori parasubordinati, gli stagisti e i componenti degli Organi Sociali mediante sessioni mirate ad assicurarne un'adeguata conoscenza, comprensione ed applicazione.

6.3 ILLECITI DISCIPLINARI TENTATI

Sono, altresì, sanzionati i comportamenti o le omissioni diretti in modo non equivoco a violare le regole di condotta imposte dal Modello e dal Codice Etico nonché, in generale, i Protocolli Interni che integrano il Modello, anche se l'azione volontaria non si compie o l'evento non si verifica.

6.4 TABELLA ILLUSTRATIVA DEL SISTEMA SANZIONATORIO

Ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (di seguito, Statuto dei Lavoratori), le sanzioni previste nella tabella che segue si applicano nei confronti dei dipendenti della Società che pongono in essere illeciti in grado di determinare una violazione del Modello (parte generale; parti speciali; allegati) o del Codice etico. Le sanzioni di seguito dettagliate si applicano anche nei confronti dei dipendenti che, violando le procedure interne previste dal Modello in materia di Whistleblowing o adottando un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, pongano in essere atti di ritorsione o atti discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione ex art. 6, comma 2-bis, ovvero che effettuino con dolo o con colpa grave segnalazioni di cui all'art. 6, comma 2-bis, che si rivelino poi infondate.

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

SOGGETTO	TIPOLOGIA SANZIONE/VIOLAZIONE
<u>Operaio, impiegato, quadro</u>	BIASIMO INFLITTO VERBALMENTE
	Incorre nei provvedimenti di BIASIMO INFLITTO VERBALMENTE il dipendente che: • Adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle previsioni contenute o richiamate dal Modello o dal Codice etico o nelle procedure • Ometta di segnalare all'organismo di vigilanza fatti rilevanti a sua conoscenza e per i quali ha l'obbligo di riferire. • Ometta attività di controllo su attività sensibili che il Modello organizzativo pone a suo carico. Si ravvisa in tale comportamento la mancata diligenza ed il mancato rispetto delle istruzioni ricevute nella esecuzione del lavoro. Si tratta di fattispecie costituenti lievi irregolarità/negligenze nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti.
	BIASIMO INFLITTO PER SCRITTO O MULTA
	Incorre nel provvedimento di BIASIMO INFLITTO PER SCRITTO o MULTA il dipendente che: • Adotti, più volte, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle previsioni contenute o richiamate dal Modello o dal Codice etico o nelle procedure • Ometta più volte di segnalare all'organismo di vigilanza fatti rilevanti a sua conoscenza e per i quali ha l'obbligo di riferire. • Segnali intenzionalmente all'organismo di vigilanza fatti non veritieri. • Ometta più attività di controllo su attività sensibili che il Modello organizzativo pone a suo carico. • Effettui con colpa grave segnalazioni di cui all'art. 6, comma 2-bis, che si rivelino infondate. • Violi gli obblighi di riservatezza in relazione alle segnalazioni ex art. 6, comma 2-bis, D.lgs. 231/2001. Si ravvisa in tale comportamento la reiterata mancata diligenza ed il mancato rispetto delle istruzioni ricevute nella esecuzione del lavoro. Trattasi di fattispecie costituenti irregolarità/negligenze non lievi nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti o recidiva nei comportamenti di cui al punto precedente.
	SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE
	Incorre nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE, il dipendente che: • Adotti, più volte, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle previsioni contenute o richiamate dal Modello o dal Codice etico o nelle procedure compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231 del 2001; • Ometta più volte di segnalare all'organismo di vigilanza fatti rilevanti a sua conoscenza e per i quali ha l'obbligo di riferire compiendo una omissione che arrechi o possa arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo. • Risulti recidivo nella commissione di comportamenti che comportino il biasimo inflitto per iscritto o multa. • Ometta più volte attività di controllo su attività sensibili che il Modello organizzativo pone a suo carico. Si ravvisa in tale grave comportamento la mancata diligenza ed il mancato rispetto delle istruzioni ricevute nella esecuzione del lavoro.

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

SOGGETTO	TIPOLOGIA SANZIONE/VIOLAZIONE
	Trattasi di fattispecie costituenti gravi irregolarità/negligenze nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti o recidiva nei comportamenti di cui al punto precedente. LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO Incorre nel LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO il dipendente che: • Adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle previsioni e alle prescrizioni contenute o richiamate nel Modello o nel Codice etico e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001. • Ponga in essere atti di ritorsione o atti discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione ex art. 6, comma 2-bis. • Effettui con dolo segnalazioni di cui all'art. 6, comma 2-bis, che si rivelino infondate Trattasi di fattispecie costituenti gravissime irregolarità nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti o grave recidiva nei comportamenti di cui ai punti precedenti.
<u>Dirigente</u>	LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO Incorre nel LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO il dirigente che: adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle previsioni e alle prescrizioni contenute o richiamate nel Modello o nel Codice etico e: • esponga la Società a una situazione di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001 • sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001. • Ponga in essere atti di ritorsione o atti discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione ex art. 6, comma 2-bis. • Violi gli obblighi di riservatezza in relazione alle segnalazioni ex art. 6 comma 2-bis, D. Lgs. n. 231 del 2001. • Effettui con dolo segnalazioni di cui all'art. 6, comma 2-bis, che si rivelino infondate Trattasi di fattispecie costituenti gravissime irregolarità nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri compiti.
	LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA Incorre nel LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA il dirigente che: adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Codice etico e tale da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D. Lgs. n. 231 del 2001, nonché da far venire meno il vincolo fiduciario dell'azienda nei suoi confronti. Trattasi di fattispecie che, per la gravità del comportamento, impongono la risoluzione immediata del rapporto di lavoro senza preavviso.
	ALLONTANAMENTO DAL SERVIZIO Il dirigente che, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Codice etico in grado di determinare una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231 del 2001, potrà essere temporaneamente allontanato dal servizio, con mantenimento del trattamento economico, fino al termine della situazione oggettiva di rischio. Ove il dirigente sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione disciplinare comporta anche la revoca automatica della procura stessa.

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

SOGGETTO	TIPOLOGIA SANZIONE/VIOLAZIONE
	In ogni caso, nei confronti del dirigente sottoposto ad indagini preliminari ovvero sottoposto ad azione penale per uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231 del 2001, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto e nel rispetto di quanto stabilito dal CCNL di riferimento, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari e per il tempo dalla medesima ritenuto necessario, ma non oltre il momento in cui sia divenuto irrevocabile la decisione del giudice penale.
<u>Amministratore</u>	REVOCA DELLE DELEGHE E/O DECURTAZIONE DEGLI EMOLUMENTI
	Incorre nella REVOCA DELLE DELEGHE E/O NELLA DECURTAZIONE DEGLI EMOLUMENTI l'Amministratore che: • Viola le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello o con il Codice etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231 del 2001; • Adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello o nel Codice etico e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001; Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure rappresenta, se accertata, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.
	PROVVEDIMENTO DI REVOCA
	Incorre nell'adozione del PROVVEDIMENTO DI REVOCA di cui all'art. 2383 c.c., da parte dell'Assemblea, l'amministratore che: • Adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni o delle previsioni contenute o richiamate nel Modello o nel Codice etico e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D. Lgs. n. 231 del 2001. • Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure rappresenta, se accertata, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.
<u>Componente Organismo di Vigilanza</u>	DIFFIDA AL PUNTUALE RISPETTO DELLE PREVISIONI
	Incorre nella DIFFIDA AL PUNTUALE RISPETTO DELLE PREVISIONI il componente dell'OdV che nel violare il Regolamento dell'Organismo di vigilanza, ponga in essere atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231 del 2001, ovvero violi gli obblighi di riservatezza in relazione alle segnalazioni di cui all'art. 6. comma 2-bis.
	PROVVEDIMENTO DI REVOCA
	Incorre nell'adozione del PROVVEDIMENTO DI REVOCA il componente dell'OdV che: nel violare il Regolamento ponga in essere atti che risultino tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D. Lgs. n. 231 del 2001 ovvero risulti recidivo nella commissione di violazioni che comportano diffida.
<u>Soggetti terzi, lavoratori autonomi, collaboratori</u>	L'inosservanza delle regole e delle norme comportamentali indicate nel Modello di Organizzazione, gestione e controllo adottato dall'Organizzazione nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte di ciascun lavoratore autonomo/collaboratore, possono determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs 231/2001.

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

SOGGETTO	TIPOLOGIA SANZIONE/VIOLAZIONE
<u>Soggetti terzi aventi rapporti contrattuali e/o commerciali con l'Organizzazione</u>	L'inosservanza delle regole e delle norme comportamentali indicate nel Modello di Organizzazione, gestione e controllo adottato dall'Organizzazione nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'Organizzazione può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs 231/2001.

6.5 I SOGGETTI TITOLATI AD APPLICARE I PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per l'applicazione delle sanzioni disciplinari, l'Organismo di Vigilanza riferisce all'organo a cui compete l'irrogazione delle sanzioni (Vertice aziendale qualora si tratti di soggetti apicali, o responsabile della funzione interessata nel caso di collaboratori esterni o di soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali). Le sanzioni saranno irrogate dall'organo direttivo a ciò preposto e i provvedimenti intrapresi dovranno essere comunicati all'Organismo di Vigilanza.

7. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle precisazioni dell'art. 6 comma 1 lett. a) del D. Lgs. n.231/2001), le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del medesimo sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di ROLFO EVOLUTION S.R.L., anche su indicazione dell'Organismo di Vigilanza.

È peraltro riconosciuta al Consiglio di Amministrazione la facoltà di apportare eventuali modifiche o integrazioni non sostanziali al presente documento, a condizione che il contenuto rimanga invariato nella sostanza, nonché apportare eventuali integrazioni delle aree di attività a rischio nelle Parti Speciali del documento, già approvate dal Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, resta in capo al Datore di Lavoro, quale responsabile dell'attuazione delle misure generali per la protezione della salute e per la sicurezza dei dipendenti di ROLFO EVOLUTION S.R.L., la facoltà di apportare eventuali modifiche o integrazioni non sostanziali alla parte speciale prevista per la prevenzione dei reati in materia di igiene e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 25-septies del Decreto, a condizione che il contenuto rimanga invariato nella sostanza.

L'aggiornamento del Modello è da considerarsi necessario per i casi in cui si verifichino:

- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative o rilevanti interpretazioni giurisprudenziali;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- commissione dei reati di cui al D.Lgs. n.231/01 e sue successive modificazioni e/o integrazioni da parte dei destinatari;

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Le attività di aggiornamento sono di competenza del Consiglio di Amministrazione con il supporto dell'Organismo di Vigilanza e di eventuali consulenti esterni specializzati in materia.

Una volta approvate le modifiche, l'Organismo di Vigilanza si coordina con il Consiglio di Amministrazione, onde procedere alla comunicazione dei contenuti di dette modifiche all'interno (e all'esterno, per quanto necessario) della Società.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica da disporsi da parte del Consiglio di Amministrazione.

8. SELEZIONE ED INFORMATIVA FORNITORI

8.1 SELEZIONE

Il processo di selezione di terze parti prevede che la Società riceva adeguata informativa sulla eventuale pendenza (anche passata) di procedimenti ex D.Lgs. 231/2001 in capo alla controparte e/o al suo rappresentante legale. A tal fine la Società, nell'ambito delle procedure di qualificazione e selezione dei fornitori, prevede che qualsiasi rapporto negoziale sia subordinato all'acquisizione di tale informativa e che la controparte dichiari notizie veritiere e si obblighi a comunicare ogni variazione riguardante le informazioni fornite.

In caso di dichiarate pendenze di procedimenti ex D.Lgs. 231/2001, in essere o passate, la Società ne dà tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza attraverso i canali dedicati.

8.2 INFORMATIVA

Nel caso di rapporti negoziali con terze parti, i relativi contratti/incarichi contengono specifiche clausole, con dichiarazioni e garanzie ai fini del D. Lgs. 231/2001 tali da tutelare la Società dai rischi e dalle responsabilità connesse. I contratti/incarichi devono:

- essere definiti per iscritto, in tutte loro condizioni e termini;
- sottoscritto dai soggetti aventi idonei poteri e a ciò espressamente delegati, secondo il vigente sistema di procure e deleghe;
- sottoposto ad un iter autorizzativo interno orientato al rispetto del principio di separazione delle funzioni (tra chi propone l'accordo, chi lo verifica e chi lo sottoscrive) e alla corretta verifica dei contenuti e degli impegni economici;
- contenere clausole standard al fine del rispetto del D. Lgs. 231/2001 (ovvero, se si tratta di soggetto straniero o operante all'estero, al rispetto della normativa internazionale e locale relativa, in particolare, a comportamenti configuranti ipotesi corrispondenti alla corruzione e alla truffa ai danni di enti pubblici);
- contenere apposita dichiarazione dei medesimi con cui si affermi di essere a conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 (ovvero, se si tratta di soggetto straniero o operante all'estero, al rispetto della normativa internazionale e locale relativa, in particolare, a comportamenti configuranti ipotesi corrispondenti alla corruzione e alla truffa ai danni di enti pubblici) e di impegnarsi a tenere comportamenti conformi al dettato della norma;

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

- contenere apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al D. Lgs. 231/2001 (ovvero, se si tratta di soggetto straniero o operante all'estero, al rispetto della normativa internazionale e locale relativa, in particolare, a comportamenti configuranti ipotesi corrispondenti alla corruzione e alla truffa ai danni di enti pubblici) (es. clausole risolutive espresse, penali).

Due esempi di clausola standard di questo tipo vengono di seguito esposte come riferimento, con l'avvertimento che le stesse andranno adattate allo specifico rapporto contrattuale:

«Il fornitore/consulente/collaboratore/agente esterno dichiara di conoscere il contenuto del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e si impegna ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso). L'inosservanza da parte del fornitore di tale impegno è considerato dalle Parti un inadempimento grave e motivo di risoluzione del contratto per inadempimento ai sensi dell'art. 1453 c.c. e legitimerà ROLFO EVOLUTION a risolvere lo stesso con effetto immediato».

Oppure:

«Il fornitore/consulente/collaboratore esterno si impegna alla più attenta e scrupolosa osservanza delle vigenti norme di legge e tra queste, in particolare, delle previsioni del D. Lgs. 231/2001 nonché a rispettare e ad adeguare i propri comportamenti ai principi espressi nel Modello di ROLFO EVOLUTION S.R.L. (che si allega) per quanto rilevanti ai fini dell'esecuzione del presente contratto. Il mancato rispetto delle norme di legge o del Modello da parte di è circostanza gravissima che, oltre a ledere il rapporto fiduciario instauratosi tra la Società e, costituisce grave inadempienza del presente contratto dando titolo e diritto alla Società di risolvere anticipatamente e con effetto immediato il presente contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. e di ottenere, a titolo di penale, una somma pari a €, salva la risarcibilità dell'eventuale maggior danno».

9. IL CODICE ETICO.

9.1 PREMESSA.

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex Decreto costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Tali principi possono essere inseriti in un codice etico (o codice di comportamento).

In termini generali i codici etici sono documenti ufficiali dell'ente che contengono l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, ecc.).

Tali codici mirano a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, e possono prevedere sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse. I codici etici sono documenti voluti ed approvati dal massimo vertice dell'ente.

9.2 CONTENUTI DEL CODICE ETICO.

In considerazione dell'estensione della responsabilità amministrativa prevista dal Decreto a numerose fattispecie di reato, il contenuto del Codice Etico deve essere implementato tenendo in debita considerazione le attività ed i processi aziendali ed i rischi specifici di commissioni delle fattispecie di reato e deve prevedere l'introduzione di principi etici hoc specifici per la società.

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

In ogni caso di seguito vengono definiti alcuni principi irrinunciabili del Codice Etico.

Rispetto di leggi e regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui esso opera.

Il personale addetto deve impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui la società opera. Tale impegno deve valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con la società. La Società stessa si impegna a non iniziare e si riserva la facoltà di non proseguire alcun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio. Il personale addetto deve essere messo a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti; qualora esistessero dei dubbi su come procedere la società deve informare adeguatamente il proprio personale addetto. La società deve assicurare un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al codice etico.

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Tutte le azioni e le operazioni della società devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento. Per ogni operazione la società deve garantire un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

Rapporti con gli interlocutori dell'ente: Pubblica Amministrazione, pubblici personale addetto e, nel caso di enti concessionari di pubblico servizio, interlocutori commerciali privati.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni, per conto della Pubblica Amministrazione.

Pertanto, non è consentito offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o personale addetto della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani che di altri paesi, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore. Infatti, si considerano atti di corruzione sia i pagamenti illeciti fatti direttamente da enti italiani o da loro personale addetto, sia i pagamenti illeciti fatti tramite persone che agiscono per conto di tali enti sia in Italia che all'estero.

Inoltre, è proibito offrire o accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione. In quei paesi dove è nel costume offrire doni a clienti od altri, è possibile agire in tal senso quando questi doni siano di natura appropriata e di valore modico, ma sempre nel rispetto delle leggi. Qualsiasi azione comunque mai essere interpretata come una ricerca di favori.

Anche nelle occasioni in cui la società intenda farsi rappresentare da un consulente o un soggetto "terzo" nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, la società deve operare affinché nei confronti del consulente e del suo personale o nei confronti del soggetto "terzo" siano applicate le stesse direttive valide anche per il proprio personale addetto. Inoltre, in tali occasioni, è opportuno evitare l'insorgere di conflitti di interesse tra il "terzo" e la Pubblica Amministrazione.

Nel corso di una gara di appalto o una trattativa d'affari, richiesta o rapporto commerciale con la

Pubblica Amministrazione non vanno intraprese (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare personale addetto della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- offrire o in alcun modo fornire omaggi;

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Eventuali assunzioni alle dipendenze della società, di ex impiegati della Pubblica Amministrazione (o loro parenti), che abbiano partecipato personalmente e attivamente alla trattativa d'affari, o ad avallare le richieste effettuate dall'ente alla Pubblica Amministrazione devono essere vagliate attentamente.

Il Codice Etico deve prevedere che qualsiasi violazione (effettiva o potenziale) commessa dalla società o da terzi venga segnalata tempestivamente alle funzioni interne competenti.

Principi di comportamento in relazione ai reati colposi previsti dall'art. 25-septies del D. Lgs. n. 231/2001

L'impresa deve esplicitare chiaramente e rendere noti, mediante un documento formale, i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tali principi e criteri possono così individuarsi:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati dall'impresa per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

9.3 I RAPPORTI TRA CODICE ETICO E MODELLO.

I principi e le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quanto espresso nel Codice Etico adottato dalla società, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni del Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della società allo scopo di esprimere una serie di principi di deontologia aziendale che la società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza del personale addetto e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi apparentemente nell'interesse o a

	SOCIETÀ ROLFO EVOLUTION S.R.L.	VERSIONE 1.0
	TIPO DOCUMENTO MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	DATA 00/00/2025
	TITOLO PARTE GENERALE	CODICE MOG-PG

vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, esso acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, formalmente una componente integrante del Modello medesimo.