MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE e CONTROLLO

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

Evento	Data
Adozione	20.02.2020
Rev.1	29.09.2021
Rev.2	09.11.2023
Rev.3	11.12.2023
Rev. 4	23.05.2025

Sommario

PARTE GENERALE 3

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 3

1.1 LINEAMENTI DELLA RESPONSABILITÀ DA REATO PREVISTA A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI DELINEATI DAL D.LGS. 231/2001 3
1.2 L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE QUALE POSSIBILE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA. 5
1.3 I MODELLI ORGANIZZATIVI NEI GRUPPI DI IMPRESE 5

2. LA SOCIETÀ EUDAIMON S.P.A. 7

2.1 STORIA E ATTIVITÀ 7
2.2 STRUTTURA E SISTEMA ORGANIZZATIVO 8

3. L'ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DA PARTE DI EPASSI ITALIA S.P.A. 8

3.1 OBIETTIVI PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO 9
3.2 FUNZIONI DEL MODELLO 9
3.3 I DESTINATARI DEL MODELLO 10
3.4 LA PREDISPOSIZIONE E L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 10

PARTE SPECIALE 11

4. IL MODELLO DI EUDAIMON S.P.A. 11

4.1 LA STRUTTURA DEL MODELLO 11
4.2 IDENTIFICAZIONE DEI REATI PRESUPPOSTO E LA MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO 11
4.3 RISK ASSESMENT 13
4.4 CODICE ETICO 13
4.5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA 14
4.6 WHISTLEBLOWING 14
4.7 DIFFUSIONE DEL MODELLO E ATTIVITÀ DI FORMAZIONE 15
4.8 REVISIONE DEL MODELLO 16

5. SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI 17

5.1 PRINCIPI GENERALI 17
5.2 CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI 18
5.3 CONDOTTE SANZIONABILI 18
5.4 LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI NON DIRIGENTI 19
5.5 LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI 20
5.6 LE SANZIONI NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI E SINDACI. 20
5.7 LE SANZIONI NEI CONFRONTI DI FORNITORI DI BENI E SERVIZI, PARTNER, OUTSOURCER, AGENTI E CONSULENTI 21
5.8 LE SANZIONI NEI CONFRONTI DI COMPONENTI DELL'ODV 21

6. ALLEGATI 21

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO n. 231/2001

1.1 Lineamenti della responsabilità da reato prevista a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni delineati dal D.lgs. 231/2001

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 rubricato "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", entrato in vigore il 4 luglio 2001, ha introdotto per la prima volta un regime di responsabilità delle persone giuridiche definita formalmente amministrativa, ma sostanzialmente penale perché originata dalla commissione di alcuni specifici reati, elencati nel decreto stesso.
Detta disciplina si è resa necessaria per consentire l'adeguamento della normativa interna ad alcune Convenzioni internazionali, cui l'Italia aveva già da tempo aderito e, segnatamente, la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali; e infatti il catalogo originario dei reati c.d. "presupposto" della responsabilità degli Enti era rappresentato, in massima parte, dai delitti contro la pubblica amministrazione.
La disciplina si applica a tutti gli Enti forniti di personalità giuridica, alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica, mentre sono esclusi lo Stato, gli Enti Pubblici Territoriali, gli altri Enti Pubblici non economici e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.
Ricorre la responsabilità amministrativa degli Enti in presenza di commissione di **reati tassativamente elencati nel Decreto** (c.d. "*reati presupposto*") realizzati da:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente stesso - o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale - o da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente medesimo (c.d. **soggetti apicali**), ovvero, in alternativa;
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. **dipendenti o collaboratori**);

quando il reato è commesso **nell'interesse o vantaggio dell'Ente medesimo**.
In questi casi, l'Ente è chiamato a rispondere dell'illecito amministrativo che si affianca e si aggiunge al fatto reato commesso, anche nella forma tentata, dalla persona fisica.
Quanto alla tipologia di reati che determinano il sorgere di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, il Decreto nel suo testo originario, come detto, si riferiva a una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e di natura prettamente dolosa; il catalogo, col tempo, si è

sensibilmente ampliato, fino a ricomprendere la quasi totalità dei "reati d'impresa", comprese le fattispecie di carattere colposo.
Per l'elenco completo dei Reati e degli illeciti si rinvia all'**Allegato 1**.
L'estensione della responsabilità alle persone giuridiche, per alcuni illeciti penali ritenuti particolarmente dannosi per la collettività, è giustificata dall'interesse o dal vantaggio che l'Ente stesso trae dalla condotta illecita dei suoi amministratori o dipendenti.
Da qui l'introduzione, in funzione deterrente, di una responsabilità che comporta l'applicazione di un sistema articolato di sanzioni, pecuniarie e interdittive, volte a elidere l'interesse o il vantaggio perseguito con la commissione del reato.
Come è stato chiarito nel corso del tempo dalla giurisprudenza, con il termine interesse si allude allo scopo soggettivo della condotta, ossia il fine che sorregge l'azione o l'omissione integrante il reato, a prescindere dal suo effettivo conseguimento, e detto interesse deve essere valutato al momento in cui si commette l'illecito (c.d. valutazione *ex ante*); con il termine vantaggio si fa riferimento all'utilità oggettiva conseguita dall'Ente con la commissione dell'illecito (valutazione da compiersi in questo caso *ex post*); dovendosi precisare che nei reati colposi il vantaggio va individuato con riferimento all'utilità conseguita con la condotta illecita e non all'evento della stessa.
E così, ad esempio, nel reato di lesioni personali colpose derivanti dalle violazioni delle norme a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro il vantaggio si identifica nel risparmio di spesa o di tempo che l'Ente consegue con la mancata adozione delle misure di sicurezza per i lavoratori, giacché non può dirsi che l'infortunio sul lavoro sia lo scopo o il vantaggio perseguito dall'Ente.
Con l'ulteriore corollario che, laddove i soggetti autori dell'illecito penale presupposto della responsabilità abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, l'Ente non ne risponde.
Il legislatore ha poi previsto una vasta gamma di sanzioni conseguenti all'accertamento della responsabilità per l'illecito amministrativo che colpiscono il patrimonio (sanzioni pecuniarie e confisca), l'attività (sanzioni interdittive) o la reputazione dell'Ente (pubblicazione della sentenza).
Segnatamente costituiscono sanzioni dell'Ente:

- le sanzioni pecuniarie applicate per quote, da un minimo di cento ad un massimo di mille, ciascuna per un valore che varia da 258,00 euro a 1.549,00 euro;
- la confisca del prezzo o del profitto del reato;
- le sanzioni interdittive rappresentate dalla sospensione o revoca di licenze e concessioni, dal divieto di contrarre con la P.A., dall'interdizione dall'esercizio dell'attività, dall'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, dal divieto di pubblicizzare beni e servizi;
- la pubblicazione della sentenza di condanna quando è applicata una sanzione interdittiva.

1.2 L'adozione del Modello di Organizzazione e di Gestione quale possibile esimente della responsabilità amministrativa.

Il Legislatore, nell'introdurre la responsabilità dell'Ente in presenza di specifici reati commessi nell'interesse o vantaggio del medesimo, ha disciplinato una forma specifica di esonero.

L'art. 6 del Decreto prevede che l'Ente non risponda qualora dimostri che vi sia:

a) l'adozione ed efficace attuazione, prima della commissione del fatto, del modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) l'istituzione di un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri a cui viene demandato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro;

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

d) che vi sia stata idonea vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

La presenza di un Modello di Organizzazione e Gestione rappresenta dunque la condizione indispensabile per l'esonero della responsabilità dell'Ente; la sua redazione, secondo il legislatore, deve seguire i seguenti criteri:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati previsti dal Decreto;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Lo stesso Decreto prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria.

È pacifico che per "Modello" non possa intendersi unicamente il documento "di sintesi" illustrativo del sistema dei controlli preventivi e oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, ma più in generale il complesso organico di principi, norme e regole (contenuti e disciplinati nelle procedure, nei documenti correlati al sistema organizzativo, nel sistema dei poteri, ecc.) – parte integrante del più ampio Sistema dei Controlli Interni – finalizzato alla prevenzione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001.

1.3 I Modelli organizzativi nei Gruppi di imprese

Il legislatore delegato, nell'introdurre nell'ordinamento il sistema degli illeciti ammnistrativi dipendenti da reato, non ha previsto una specifica disciplina attinente al fenomeno dei Gruppi di imprese, ossia l'aggregazione di una pluralità di società che operano sotto la direzione unificante di una

Capogruppo, la quale persegue il soddisfacimento e consolidamento di un interesse collettivo.
In conseguenza di ciò, nel catalogo dei soggetti destinatari delle disposizioni di cui al D.lgs. 231/2001 non è espressamente ricompreso il fenomeno del Gruppo di società.
Ciò nonostante, dottrina e giurisprudenza hanno da sempre ritenuto la che disciplina introdotta dal Decreto fosse applicabile anche ai Gruppi di imprese ed hanno così elaborato una serie di criteri di imputazione della responsabilità, specifici per questo fenomeno.
In un primo momento è stata coniata la nozione di "*Interesse di gruppo*" riferibile all'intera aggregazione e si è affermato che non potesse configurarsi nessuna forma di esonero da responsabilità in favore della società controllante e delle altre società facenti parte del gruppo ogni qual volta una società controllata avesse commesso un reato presupposto dal quale si fossero avvantaggiati anche gli altri enti componenti l'aggregazione.
La nozione di "Interesse di gruppo" è stata tuttavia successivamente criticata per la sua intrinseca indeterminatezza e per il conseguente rischio di estendere la responsabilità a tutti i soggetti facenti parte del gruppo, a prescindere dall'effettiva esistenza di un rapporto di controllo tra gli enti chiamati a risponderne.
Per ovviare a questa eccessiva estensione della punibilità, la giurisprudenza dell'ultimo decennio ha elaborato nuovi criteri di imputazione della responsabilità ammnistrativa nei Gruppi di imprese, desunti direttamente dai principi elaborati dal legislatore con decreto legislativo 231/2001.
In particolare, è stato affermato che una eventuale responsabilità della Capogruppo per i reati commessi dalle controllate, potrà ravvisarsi soltanto in presenza dei criteri di imputazione dell'illecito ammnistrativo indicati dagli artt. 5 e 6 del Decreto ossia in presenza di un vantaggio diretto e della colpa di organizzazione ravvisabile in capo all'ente a capo dell'holding.
In altri termini la Capogruppo potrà rispondere dei reati commessi da un dipendente o un apicale di una sua controllata, solo a condizione che anche un suo apicale o dipendente abbia concorso nella commissione del reato e si ravvisi un interesse diretto, concreto ed attuale della controllante alla sua realizzazione.
Questo vale anche nel caso in cui la società controllante abbia sede all'estero e la controllata nel territorio nazionale; del resto, tale riconoscimento di responsabilità a prescindere dalla sede della Capogruppo è coerente con l'arresto giurisprudenziale che ha affermato l'obbligo di rispettare le norme vigenti in Italia, anche per gli enti stranieri a prescindere dalla presenza di una sede secondaria o di uno stabilimento nel nostro Paese.
Nel consegue che sotto un profilo organizzativo sarà necessario che ciascuna unità facente parte del gruppo sia dotata di un proprio Modello, costruito sulle proprie specifiche attività e sulle relative aree di rischio rispetto ai reati presupposto. Parimenti sarà necessario, per ciascuna unità, nominare un autonomo Organismo di Vigilanza, tale da assicurane l'indipendenza rispetto a

quello della capogruppo; fermo restando che sarà necessaria la previsione di adeguati meccanismi di coordinamento tra le società con particolare riferimento alla previsione di un'attività di collegamento e di supervisione delle attività ispettive da parte della Capogruppo.
In particolare, un efficace Modello di prevenzione ni Gruppi di imprese dovrebbe:

1. prevedere una mappatura dei rischi specifici per l'attività del Gruppo;
2. stabilire un sistema di vigilanza coordinato tra la Capogruppo la controllata;
3. assicurare che ogni società del Gruppo adotti politiche di compliance coerenti con l'attività del Gruppo medesimo.

2. LA SOCIETÀ EUDAIMON S.P.A.

2.1 Storia e attività

La Società Eudaimon S.p.A. (di seguito anche Società), nasce nel 2002, quale prima e unica realtà in Italia che, ispirata sui principi della *living company*, si occupa in modo strutturato di welfare aziendale.
Segnatamente la società ha per oggetto lo studio, la consulenza, lo sviluppo, la produzione, la commercializzazione e la gestione di servizi di carattere sociale definiti come servizi di welfare a favore di persone fisiche e giuridiche, incluse imprese pubbliche e private, enti pubblici, amministrazioni statali e locali, enti privati, consorzi tra imprese, associazioni e fondazioni di ogni genere, comprese le associazioni di categoria, nonché la fornitura di servizi di welfare aziendale, anche aventi carattere sociale, culturale, ricreativo, previdenziale assistenziale a favore di dipendenti e collaboratori delle aziende, enti amministrazioni, consorzi, associazioni, clienti.
Epassi Italia si occupa anche di consulenze, di sviluppo di processi, prodotti e sistemi di prodotti aziendali in particolare dedicati al welfare ed offre servizi che comprendono l'analisi dei bisogni dei collaboratori, la consulenza fiscale e normativa, la progettazione e la realizzazione di piani di welfare aziendale e flexible benefits con piattaforma e APP mobile, nonché servizi di formazione al management e realizzazione di piani di comunicazione interna ed esterna.
Dal 2017, in collaborazione con il Censis, svolge attività di ricerca in tema di welfare, con lo scopo di rilevarne e interpretarne lo stato di fatto, e cogliere i bisogni emergenti, anche allo scopo di sviluppare nuovi prodotti o servizi.
Nel novembre del 2021 la società ha raggiunto un nuovo traguardo, acquisendo lo status di società Benefit, in forza dei principi di responsabilità sociale e trasparenza che la caratterizzano.
In qualità di società benefit, Epassi Italia ha inteso perseguire finalità di beneficio comune ed operare in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori ed ambiente, beni e attività culturali e sociali, enti ed associazioni ed altri portatori di interesse. In particolare Epassi Italia persegue le seguenti specifiche finalità di beneficio comune: *"prendersi cura delle proprie persone e realizzare un ambiente di lavoro che ne promuova*

lo sviluppo personale e professionale, che le stimoli, motivi ed appassioni e che le renda orgogliose di farne parte", promuovere una visione innovativa e sostenibile del welfare aziendale come motore dell'economia locale, che innesca sul territorio un circolo virtuoso in cui collimano la domanda di welfare dei lavoratori e l'offerta di servizi, pubblici e privati, realizzati da fornitori locali; curare l'integrazione dell'azienda e delle sue attività nel contesto della comunità locale, collaborando al suo sviluppo; *"promuovere un modello di welfare aziendale inclusivo, personalizzato e aderente ai reali bisogni, che sia in grado di orientare e accompagnare tutti gli utenti garantendone piena e consapevole accessibilità e soddisfazione; promuovere e valorizzare il ruolo sociale del welfare aziendale come pilastro per la sicurezza e il benessere delle persone"*; impegnarsi a creare valore condiviso ed a promuovere la cultura della sostenibilità sociale ed ambientale.
Nel 2023 l'intero capitale sociale Epassi Italia è stato acquisito dal gruppo finlandese EPASSI, divenendo per tale realtà il centro di competenza e di sviluppo per il Welfare aziendale, ed aprendo la Società ad una prospettiva di crescita sul mercato europeo.
Epassi, fondata nel 2007 a Helsinki, è leader di mercato degli *employee benefit* nei Paesi Nordici e nel Regno Unito. Il Gruppo Epassi è leader europeo nelle soluzioni digitali per l'erogazione di detti servizi, inoltre è una delle aziende pioniere della fintech, ossia l'integrazione di tecnologia avanzata nei servizi finanziari.

2.2 Struttura e sistema organizzativo

Epassi Italia è una società con unico socio soggetta a direzione e coordinamento di EPASSI GROUP OY con sede legale a Vercelli dove lavora la quasi totalità dipendenti (50 circa) e una unità distaccata a Milano.

L'organo amministrativo è rappresentato dal Consiglio di amministrazione (Cda), al quale spettano tutti i più ampi poteri di gestione ordinaria e straordinaria della Società, ad eccezione di quelli riservati per legge ad altri organi sociali. Parte dei poteri del Cda vengono esercitati dagli Amministratori Delegati, cui spetta la rappresentanza della Società e nei limiti in cui gli è stata attribuita, unitamente al Presidente del Cda.
Attualmente il Cda è composto da 5 membri, tra i cui il Presidente e due amministratori delegati: uno di essi riveste anche qualità di datore di lavoro ai sensi del D.lgs. 81/2008 attribuita con formale delega e relativi poteri di spesa; all'atro amministratore delegato è riservata la gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione.
La struttura organizzativa è rappresentata nell'organigramma aziendale e risulta ad oggi suddivisa in diverse aree: QA, People & General Affairs, Finance, Growth, Product, Operations, Technology, con l'individuazione di un responsabile per ciascuna di esse.

3. L'ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DA PARTE DI EPASSI ITALIA

3.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

Epassi Italia, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti - ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione Modello previsto dal Decreto.
La decisione di dotarsi del Modello è stata assunta nella convinzione che la sua adozione possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di Epassi Italia affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.
Tale iniziativa rientra nel processo avviato dalla Società volto ad assicurare, non solo la conformità della propria attività alle istanze del legislatore nazionale e comunitario, ma anche e soprattutto al fine renderla conforme e coerente alla propria *mission* di *"Sviluppare una società libera e giusta dove le persone vivono e lavorano bene insieme";* ciò può avvenire solo a condizione che l'attività sia esercitata in modo da rispettare le persone, la società, l'ambiente.
Da qui l'adozione, da parte di Epassi Italia di un sistema integrato di gestione per la Qualità e l'Ambiente basati sulla adozione di principi della qualità di cui alla certificazione di qualità ISO 9001, integrati con quelli del sistema di gestione ambientale ISO 14001, l'adozione di una Policy aziendale in materia di Privacy, coerente con le norme del GDPR introdotto con le norme di cui al D.lgs. 10 agosto 2018 n. 10, l'adozione di un Codice di Condotta rivolto a tutti coloro che collaborano con la Società; infine dopo aver adottato nel 2021 lo statuto di Società Benefit, la società nel 2023 ha ottenuto la certificazione B Corp.
Il Modello è stato approvato per la prima volta nel 2020 L'attuale versione costituisce la quarta revisione resa necessaria per consentirne l'adeguamento alle novità in materia di nuovi reati presupposto e alle modifiche organizzative interne.

3.2 Funzioni del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e integrato di procedure e di attività di controllo, anche preventive, volto ad evitare il rischio di commissione delle tipologie di reato elencate nel Decreto.
In particolare, mediante l'individuazione delle Aree a Rischio e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di EPASSI ITALIA nelle Aree a Rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da EPASSI ITALIA, in quanto (anche nel caso in cui la medesima fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, ai principi etico-sociali cui Epassi Italia intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire infine a Epassi Italia, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Aree a Rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

3.3 I Destinatari del Modello

I principi e le disposizioni del presente documento devono essere rispettati da tutti i dipendenti di Epassi Italia S.p.A., ivi inclusi i Dirigenti, nonché tutti i collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei.

3.4 La predisposizione e l'aggiornamento del Modello

Affinché il Modello possa assolvere le sue funzioni, l'attività di lavoro finalizzata alla sua predisposizione ed al suo costante aggiornamento, si concretizza nelle seguenti fasi:

1. identificazione di settori/attività/aree sensibili con riferimento ai reati richiamati dal Decreto attraverso l'analisi dei documenti aziendali resi disponibili dalla Società e rilavanti ai fine della identificazione della struttura, dell'attività e della natura dell'impresa;
2. esame analitico delle aree sensibili, con previsione delle modalità e degli strumenti attraverso cui astrattamente sarebbe possibile la commissione degli illeciti previsti dal Decreto dai suoi dipendenti o soggetti in posizione apicale;
3. individuazione delle regole interne e dei protocolli esistenti, formalizzati o meno in riferimento alle sole aree individuate come a rischio;
4. definizione di standard di comportamento e di controllo all'interno di queste aree attraverso l'adozione di principi procedurali dotati di specificità e volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
5. l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
6. individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie che consentano la tracciabilità di ogni singola operazione;
7. individuazione di un organismo incaricato di vigilare sulla concreta applicazione del presente Modello (di seguito "*Organismo di Vigilanza*" ovvero OdV), con contestuale previsione di un sistema di *reporting* da e verso l'OdV stesso;
8. adozione di un Codice Etico di EPASSI ITALIA S.p.A.;
9. adozione di un sistema disciplinare specifico ed idoneo a perseguire e sanzionare l'inosservanza delle misure organizzative adottate.

PARTE SPECIALE

4. IL MODELLO DI EPASSI ITALIA S.P.A.

4.1 La struttura del Modello

Una volta delineati i principi e gli scopi che regolano la costruzione del Modello, così come raccolti nella "*Parte Generale*" occorre procedere alla loro attuazione concreta attraverso la previsione della "*Parte Speciale*" che ha la finalità di disciplinare le condotte dei soggetti apicali e dei soggetti sottoposti all'altrui direzione, tramite la costruzione di un insieme strutturato di norme di condotta, protocolli e procedure, diretto a prevenire la commissione delle tipologie di reato di cui al Decreto, con previsione di un autonomo sistema sanzionatorio.
A tal fine, appare imprescindibile analizzare le singole fattispecie di reato previste dal Decreto, attualizzandone i possibili profili problematici nell'ambito della realtà societaria facente capo a Epassi Italia.
Ciò implica in primo luogo la conoscenza delle **fattispecie di reato** rilevanti ai fini del Decreto 231 che sono elencate nell'**Allegato 1**.
Segue la **mappatura delle attività sensibili** alla commissione dei suddetti reati, contenuta nell'**Allegato 2,** completata dall'illustrazione delle procedure di **Risk Assesment** declinate nell'**Allegato 3.**
In secondo luogo, a garanzia della concreta adozione ed attuazione del Modello, è regolata **l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza**, dotato di specifiche funzioni di controllo e di un proprio regolamento.
Afferisce alla parte speciale del Modello anche il **Codice Etico**, che definisce l'insieme dei valori e delle regole etico-sociali di Epassi Italia, corredato di un proprio sanzionatorio.
Infine, esaurisce la parte speciale del Modello, la normativa in tema di **Whistleblowing**.
Il complesso degli allegati, in uno con le Policy aziendali, i regolamenti e le procedure adottate dalla Società, costituiscono il Modello di Organizzazione Gestione di Epassi Italia quale presidio contro il rischio di commissione dei reati, che vincola tutti i dipendenti, i collaboratori, i fornitori, i clienti e, più in generale, tutti gli Stakeholders di Epassi Italia.

4.2 Identificazione dei reati presupposto e la mappatura delle attività a rischio

Il catalogo dei reati individuati dal legislatore quali presupposti per la responsabilità amministrativa delle Società si è incrementato nel corso degli anni, affiancandosi alle originarie fattispecie dolose, anche ipotesi di illeciti colposi.
In generale, è possibile riassumere tale catalogo nelle seguenti macroaree di reati:

1. reati contro la P.A. e il suo patrimonio;
2. reati informatici e trattamento illecito dei dati;

3. reati di criminalità organizzata, con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico e reati transnazionali;
4. reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo, in strumenti o segni di riconoscimento;
5. reati contro l'industria e il commercio;
6. reati societari;
7. reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
8. reati contro la personalità individuale;
9. reati di abuso di mercato;
10. reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
11. reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
12. reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
13. reati in materia di violazione del diritto di autore;
14. reato di induzione a non rendere dichiarazioni alla Autorità Giudiziaria;
15. reati ambientali;
16. reati di impiego di cittadini di stati terzi il cui soggiorno è irregolare;
17. reati di razzismo e xenofobia;
18. reati di frode in competizioni sportive e giochi d'azzardo;
19. reati tributari e reati di contrabbando;
20. reati contro il patrimonio culturale e beni paesaggistici.

Le singole fattispecie raggruppate in tali macroaree sono state compiutamente elencate nell'**Allegato 1**.
Al fine di prevenire il rischio di commissione di tali reati attraverso la previsione di norme di condotta, protocolli e procedure, sono state preliminarmente censite le singole aree societarie, sì da individuare quelle a rischio ovvero astrattamente interessate dalle potenziali casistiche di reato previste dal Decreto.
Rispetto ai reati indicati all'Allegato 1, si precisa che Epassi Italia, a seguito delle analisi effettuate, ha ritenuto:

- non applicabili alla società i reati di pratiche di mutilazioni genitali femminili, i reati di *market abuse*, nonché i reati in frode in competizione sportiva e giochi di azzardo e i reati di contrabbando, e, da ultimo quelli contro il patrimonio culturale e beni paesaggistici e i reati di contrabbando.;
- del tutto trascurabili, tenuto conto della attività e dell'oggetto sociale di Epassi Italia, i reati di falsità in monete e carte di pubblico credito e valori di bollo, nonché i reati di frode in industria e commercio; nonché quelli in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti.

La Società ha inoltre ritenuto di mappare i reati transnazionali congiuntamente alle fattispecie di reati di criminalità organizzata e finalità di terrorismo.
All'interno delle restanti categorie possiamo distinguere alcune fattispecie di interesse generale, non essendo necessariamente collegate alla attività svolta da Epassi Italia (quali ad esempio i reati in materia di omicidio o lesioni colpose con violazioni delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro) rispetto ad altre che sono maggiormente rilevanti in funzione dell'attività esercitata, come

nel caso di delitti informatici, di quelli contro la P.A. e il suo patrimonio, ovvero rispetto alla possibilità di verificazione come nel caso dei delitti tributari.
La mappatura delle attività a rischio, finalizzata ad individuare le aree sensibili alla commissione dei reati allo scopo di neutralizzare la possibilità di loro verificazione, è contenuta nell'**Allegato 2**, che costituisce parte integrante del presente Modello.

4.3 Risk assesment

Epassi Italia ha predisposto un Documento volto all'individuazione di norme di condotta, protocolli e procedure, finalizzate a neutralizzare la commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto (**Allegato 3**).
Consapevole che non è in concreto ipotizzabile la creazione di un sistema di controllo interno tale da eliminare del tutto l'eventualità di situazioni di rischio, la Società con l'adozione e la revisione del Modello, si propone di ridurre significativamente ogni e qualunque rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale.
In particolare, il documento di Risk assesment, prevede, per ogni tipologia di reato rilevante per la Società, oltre ad una dettagliata descrizione del potenziale rischio ai fini 231 a cui l'Ente risulta esposto, l'individuazione delle unità operative che potrebbero essere interessate da tale rischio, una sua valutazione preliminare, l'individuazione dei presidi di controllo posti in essere dalla Società sulla base dei quali viene infine svolta una valutazione finale del rischio residuo con rilevazione di eventuali proposte di mitigazione dello stesso.
A tal fine si ribadisce che i presidi di controllo rappresentati dalle suddette procedure, regolamenti e codici di comportamento costituiscono parte integrante del presente Modello.

4.4 Codice Etico

Epassi Italia ritiene fondamentale l'osservanza di principi di comportamento basati su standard etici per garantire la crescita, l'affidabilità della gestione e l'immagine della stessa.
La Società, in conformità alle indicazioni contenute nel D.lgs. 231/01, adotta un Codice Etico che recepisce i valori etici e i principi di comportamento del Codice di Condotta di Gruppo e che rappresenta la carta dei diritti e doveri, elemento base della cultura aziendale, nonché lo standard di diligenza e comportamento richiesto agli organi sociali e ai loro componenti, a tutti i dipendenti senza alcuna eccezione, ai collaboratori, fornitori, consulenti e, più in generale, a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con la Società.
I principi e le norme del Codice Etico orientano le relazioni all'interno ed all'esterno della stessa ed assicurano che tutte le attività della Società siano svolte nell'osservanza della normativa e dei principi di onestà, integrità, correttezza e buona fede.
Tutti coloro che operano per Epassi Italia sono tenuti a conoscere, osservare e far osservare il Codice Etico nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

4.5 L'Organismo di Vigilanza

La concreta ed efficace attuazione del Modello non può prescindere dalla creazione di un organismo chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di organizzazione e gestione adottato all'interno dell'organizzazione societaria.
In tale senso risulta inequivoco il dettato dell'art. 6 del D.lgs. 231/01 che impone, quale condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa della società, che sia istituito un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomia di poteri e indipendenza, al quale sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.
L'OdV predispone ed approva un proprio regolamento interno, nel cui ambito sono definite le regole connesse al funzionamento ed all'operatività dell'Organismo stesso.
L'OdV è destinatario di qualsiasi informazione, documentazione e/o comunicazione, proveniente anche da terzi attinente al rispetto del Modello.
I terzi esterni alla società potranno trasmettere ogni informazione rilevante all'Organismo di Vigilanza di Epassi Italia a mezzo posta elettronica all'indirizzo:

odv231@Epassi Italia.it

Dipendenti e collaboratori della Società potranno segnalare all'OdV, informazioni e/o notizie relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o comunque riguardanti possibili violazioni del Modello e del Codice Etico nelle modalità previste al paragrafo. **"Whistleblowing"**.

4.6 Whistleblowing

L'art. 6 comma 2-bis del D.lgs. 231/2001 stabilisce che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo debba includere appositi canali di segnalazione interna per segnalazioni riguardanti comportamenti, atti od omissioni che danneggiano l'interesse o l'integrità della Società e che comprendono:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 o violazioni dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati ai sensi del D.lgs. n. 231/2001;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi, a titolo non esaustivo, ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; tutela dell'ambiente;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea e/o riguardano il mercato interno.
- violazioni della parità di genere e delle disposizioni di cui alla certificazione UNI/PDR 125.

In conformità alle citare prescrizioni, Epassi Italia ha implementato un canale di segnalazione, tramite apposita piattaforma informatica, che garantisce, la riservatezza dell'identità del segnalante, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.
Le segnalazioni possono essere effettuate secondo le istruzioni riportate nell'apposito Regolamento Whistleblowing, adottato dalla Società, e saranno gestite in conformità al medesimo.
La Società garantisce la protezione del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione, ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. 24/2023. La tutela contro gli atti di ritorsione si estende a tutti i soggetti collegati all'organizzazione e/o alla persona del segnalante, come definiti dall'art. 3 del D. Lgs. 24/2023.
In particolare, è vietato alla Società e ai suoi rappresentanti compiere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A tale riguardo, sono previste sanzioni disciplinari:

- in caso di mancato rispetto delle misure e dei principi indicati nel Modello;
- nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante;
  nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni infondate.

4.7 Diffusione del Modello e attività di formazione

EPASSI ITALIA promuove ed assicura la più ampia divulgazione dei principi contenuti nel Modello all'interno ed all'esterno della struttura.
Come prescritto dal D.lgs. 231/2001, l'attuazione del Modello richiede la sua comunicazione e la formazione del personale; EPASSI ITALIA si impegna pertanto a facilitare e perseguire la conoscenza del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo e del loro contributo costruttivo sui suoi contenuti.
In particolare, il Modello, una volta approvato, è comunicato formalmente a ciascun componente degli organi sociali e a tutti i dipendenti. Il soggetto che riceve la comunicazione sottoscrive una dichiarazione di conoscenza e adesione al Modello, dichiarazione che viene archiviata e conservata dalla Società.
I principi e i contenuti del D.lgs. 231/2001 e del Modello sono divulgati mediante corsi di formazione a cui è posto l'obbligo di partecipazione.
Il presente Modello è reso disponibile a tutti gli utenti sul sito internet di Epassi Italia.
In coerenza con quanto prescritto nel Codice Etico, il Modello è portato a conoscenza anche di tutti coloro con cui la Società intrattiene rapporti economici rispetto ai quali si adottano le seguenti procedure:

1. informative sulle politiche e sulle procedure adottate dalla Società sulla base del Modello, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari al Modello o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali;
2. inserimento nei contratti con Fornitori di beni e servizi, Partner commerciali, Outsourcer, Consulenti e Agenti (di seguito definiti genericamente

Collaboratori Esterni) di apposite clausole, nelle quali essi dichiarano espressamente:

a. di essere consapevoli che il D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 prevede la responsabilità diretta delle Società per una serie di reati commessi nel suo interesse e/o a suo vantaggio da Dipendenti, Fornitori, Partner commerciali, Outsourcer, Consulenti, Agenti, in aggiunta alla responsabilità personale di colui che ha commesso l'illecito;
b. di non essere stati oggetto di procedimenti o condanne in relazione ad uno dei reati contemplati dal Decreto e di impegnarsi ad informare immediatamente Epassi Italia nel caso di coinvolgimento in uno dei suddetti illeciti;
c. di attenersi rigorosamente, nell'esecuzione dei rapporti contrattuali con Epassi Italia, anche per i propri dipendenti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1381 del Codice civile, alle norme contenute nel Modello e al Codice Etico di Epassi Italia;
d. di aver adottato un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo nonché un Codice Etico conforme ai principi previsti dal Decreto e, se non tenuti a tale adempimento, in ogni caso di essere a piena conoscenza del Modello e del Codice Etico di EPASSI ITALIA per effetto della loro consultazione sul sito web, accettandone integralmente tutti i termini e le condizioni;
e. di accettare che in caso di violazione del Codice Etico e/o di rinvio a giudizio e/o condanna di quest'ultimo per reati previsti dal D.lgs. 231/01, che sia riconducibile alla loro responsabilità, è facoltà di Epassi Italia di recedere dal contratto e, nei casi più gravi (anche in caso di sentenza di condanna resa ai sensi dell'art. 444 c.p.p.), di risolverlo, di diritto e con effetto immediato ex art. 1456 del Codice Civile, a mezzo semplice comunicazione scritta da inviarsi anche via fax o PEC, fatto salvo in ogni caso ogni altro rimedio di legge, ivi incluso il diritto al risarcimento degli eventuali danni subiti.

Idonei strumenti di comunicazione saranno altresì adottati per aggiornare tutti i Destinatari del Modello sopra indicati circa le eventuali modifiche apportate allo stesso.

4.8 Revisione del Modello

Il Modello come detto costituisce lo strumento per prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto, come indicati dal D.lgs. 231/2001, garantendo all'Ente la presenza di un'organizzazione efficace, idonea a salvaguardare le aree di attività sensibili da condotte potenzialmente idonee ad integrare fattispecie di reato.
L'efficacia esimente del Modello potrà essere assicurata solo da una sua costante corrispondenza e aderenza non solo ai dettati legislativi, soprattutto in tema di nuove fattispecie di reato, ma altresì alla realtà organizzativa

interna, imponendosi quindi il suo costante aggiornamento in presenza di modifiche nelle suddette realtà.
Il legislatore ha espressamente previsto, all'art. 6, comma 1, lett. b) del D.lgs. 231/2001, che l'Organismo di Vigilanza curi l'aggiornamento del MOG adottato dall'Ente.
Epassi Italia, in aderenza al dettato normativo citato, dispone che l'OdV proceda a segnalare all'organo amministrativo gli aggiornamenti al MOG che si renderanno necessari, segnatamente in presenza di:

a) modifiche legislative in tema di responsabilità amministrativa degli enti o mutamenti rilevanti nell'interpretazione delle disposizioni in materia;
b) modifiche dell'assetto organizzativo della Società e/o modifiche dell'attività che incidono sulle aree/processi/attività sensibili, sia in termini di nuove previsioni che di variazioni;
c) commissione di reati presupposto da parte dei destinatari del MOG o gravi violazioni dello stesso;
d) riscontrate carenze e/o lacune del MOG emerse nel corso dell'attività di monitoraggio e verifica sull'efficacia del medesimo;
e) emanazione di nuovi criteri o redazione di nuove linee guida da parte delle associazioni di categoria di riferimento.

In ogni caso l'aggiornamento del MOG deve essere effettuato in via continuativa e periodica e il compito di disporre e porre in essere formalmente l'aggiornamento o l'adeguamento del Modello è attribuito al Consiglio di amministrazione. Tuttavia, non saranno considerate modifiche, e come tali non saranno sottoposte all'approvazione del Consiglio di amministrazione, tutte le variazioni di carattere meramente formali e stilistiche

5. SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI

5.1 Principi generali

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello e nelle relative procedure è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.
A questo proposito, infatti, lo stesso articolo 6 comma 2, lettera e), del D.lgs. n. 231/01 prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.
L'irrogazione delle sanzioni previste nella presente parte prescinde dall'esistenza e dall'esito di un eventuale procedimento penale, poiché le regole di condotta imposte dal Modello e dalle relative procedure sono assunte da EPASSI ITALIA in piena autonomia ed indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.lgs. 231/01, attese anche le esigenze derivanti dai principi di tempestività ed immediatezza della contestazione in ottemperanza alle norme di legge vigenti in materia.
Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni, contenute nel Modello e nelle relative procedure, lede di per sé sola il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni di carattere sanzionatorio e

disciplinare a prescindere dall'eventuale instaurazione o dall'esito di un giudizio penale.
A seguito della violazione del Modello, anche su comunicazione dell'OdV, viene avviata una procedura d'accertamento in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento del dipendente; tale procedura d'accertamento è condotta dagli organi sociali preposti all'irrogazione delle sanzioni disciplinari, tenuto conto della gravità del comportamento, della eventuale recidiva, della mancanza o del grado della colpa.
EPASSI ITALIA, attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede quindi ad irrogare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Modello e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

5.2 Criteri di commisurazione delle sanzioni

Nella scelta e nella commisurazione delle sanzioni, saranno applicati i seguenti parametri:

a) livello di responsabilità e autonomia del soggetto autore della violazione;
b) intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza e imperizia;
c) esistenza di precedenti disciplinari, entro il limite dei ventiquattro mesi dalla loro applicazione;
d) gravità della condotta, rapportata anche all'effettivo rischio a carico della Società ai sensi del D.lgs. 231/2001.
e) altre circostanze utili a definire la natura, la specie e la gravità dell'illecito.

5.3 Condotte sanzionabili

Sono sanzionabili secondo il presente Sistema Disciplinare i comportamenti attuati in violazione del Modello, del Codice Etico e del Regolamento Whistleblowing, nonché la mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'OdV.
A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono condotte sanzionabili:

- la mancata osservanza di procedure o protocolli ricompresi nel Modello e/o ivi richiamate;
- la mancata osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico;
- l'inadempienza di obblighi informativi prescritti nel sistema di controllo;
- l'omessa o non veritiera documentazione delle operazioni in conformità al principio di trasparenza;
- l'omissione di controlli da parte dei soggetti apicali e/o responsabili;
- il mancato rispetto degli obblighi formativi;
- l'omesso controllo sulla diffusione del Codice Etico da parte dei soggetti apicali e/o responsabili;
- l'adozione di qualsiasi atto elusivo dei sistemi di controllo;
- l'adozione di comportamenti che espongano la Cooperativa alla comminazione delle sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001.

5.4 Le sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti non dirigenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello, nel Codice Etico, nelle regole e nei protocolli aziendali adottati da EPASSI ITALIA sono definiti illeciti disciplinari.
Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti sono adottate nel rispetto delle procedure previste dalla normativa applicabile.
Si fa espresso riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative per i dipendenti delle società di Servizi.
In applicazione del principio di proporzionalità, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, sono previste le seguenti sanzioni disciplinari:

- **Rimprovero verbale**: si applica nel caso delle più lievi inosservanze dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello, correlandosi detto comportamento ad una lieve inosservanza di natura colposa ovvero di omessa segnalazione di tale lieve inosservanza da parte di altri esponenti aziendali.
- **Rimprovero scritto**: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, rispetto ad un comportamento non conforme o non adeguato in misura da poter essere considerato ancorché non lieve, comunque non grave, correlandosi detto comportamento ad un'inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori, ovvero in caso di recidiva delle violazioni di cui al precedente punto, nonché in caso di omessa segnalazione di tali inosservanze da parte di altri esponenti aziendali;
- **Multa non superiore a 4 (quattro) ore di retribuzione oraria calcolata sulla retribuzione normale:** si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, per un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva. Tra tali comportamenti rientra la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV in ordine alla commissione dei reati, ancorché tentati, nonché ogni violazione del Modello. La stessa sanzione sarà applicata in caso di mancata reiterata partecipazione (fisica o in qualunque modo richiesta dalla Società), senza giustificato motivo alle sessioni formative che nel tempo verranno erogate dalla Società relative al Decreto, al Modello di organizzazione, gestione e controllo e al Codice Etico adottato dalla Società o in ordine a tematiche relative.
- **Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 (dieci) giorni**: si applica nel caso di violazioni più gravi rispetto alle infrazioni di cui al punto precedente.
- **Licenziamento disciplinare con preavviso:** si applica nel caso di notevole inadempimento in relazione alle disposizioni di cui al Codice Etico ed al

Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società, ovvero in caso di comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo non equivoco al compimento di un reato.

- **Licenziamento disciplinare senza preavviso**: si applica in caso di grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle regole contenute nel Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal Decreto.

Il compito di verificare ed accertare eventuali violazioni dei doveri previsti nel presente Modello spetta all'OdV, il quale trasmette i risultati delle indagini svolte al Consiglio di amministrazione ed al Collegio Sindacale.
La competenza ad irrogare le sanzioni di cui al presente capitolo spetta al CdA il quale riferirà in merito all'OdV.

5.5 Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti

La violazione dei principi e delle regole di comportamento contenute nel presente Modello da parte dei Dirigenti, ovvero l'adozione di un comportamento non conforme alle richiamate prescrizioni sarà assoggettata a misura disciplinare modulata a seconda della gravità della violazione commessa. Per i casi più gravi è prevista la risoluzione del rapporto di lavoro, in considerazione dello speciale vincolo fiduciario che lega il Dirigente al datore di lavoro.
In particolare, si avrà interruzione del rapporto di lavoro nei seguenti casi:

1. **licenziamento con preavviso** nel caso in cui il Dirigente tenga i suddetti comportamenti per colpa grave ovvero dolosamente finalizzati alla violazione delle regole contenute nel Modello o alla loro elusione fraudolenta ed ancora in caso di comportamenti in aree a rischio deliberatamente non conformi alle prescrizioni, ma tali da non comportare comunque l'interruzione del rapporto senza preavviso di cui al punto successivo.
2. **licenziamento senza preavviso** nel caso in cui il Dirigente tenga comportamenti caratterizzati da colpa gravissima o in ogni caso dolosamente finalizzati alla violazione delle regole contenute nel Modello o alla loro elusione fraudolenta ed ancora in caso di comportamenti in aree a rischio deliberatamente non conformi alle prescrizioni e il suo comportamento sia di particolare gravità tale da costituire delitto e da non consentire la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto.

5.6 Le sanzioni nei confronti di Amministratori e Sindaci.

In caso di violazione del Modello da parte degli Organi Sociali, l'OdV informerà il Consiglio di amministrazione ed il Collegio Sindacale della Società, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa che potranno includere la revoca in via cautelare dei poteri delegati, ovvero la convocazione dell'assemblea dei soci per disporre eventuale sostituzione.
Nel caso di sentenza di condanna anche di primo grado per i reati previsti dal Decreto, l'Amministratore o il membro del Collegio Sindacale condannato dovrà

darne immediata comunicazione all'OdV che procederà ad informarne l'intero Consiglio di amministrazione ed il Collegio Sindacale come sopra indicato.

5.7 Le sanzioni nei confronti di Fornitori di beni e servizi, Partner, Outsourcer, Agenti e Consulenti

L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali ed economici con Epassi Italia è previsto da apposita clausola del relativo contratto che forma oggetto di accettazione del terzo contraente.
La clausola prevede l'applicabilità del Modello in tutto o in parte a seconda dell'attività regolamentata dal contratto e, inoltre, la facoltà di risoluzione del contratto e/o il pagamento di penali e/o altri strumenti e rimedi a tutela di Epassi Italia.
Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori Esterni indicati in rubrica in contrasto con le linee di condotta previste dal Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.lgs. 231/2001.

5.8 Le sanzioni nei confronti di componenti dell'OdV

In caso di violazioni del presente Modello da parte dell'OdV uno qualsiasi tra i Sindaci o tra gli Amministratori, informeranno immediatamente il Collegio Sindacale ed il Consiglio di amministrazione di Epassi Italia: tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.
In caso di OdV in composizione collegiale la violazione da parte di uno dei suoi membri potrà essere sarà segnalata anche dagli altri membri dell'OdV medesimo.

6. ALLEGATI

- ALLEGATO 1 - Elenco dei reati presupposto della responsabilità degli Enti ex D.lgs. 2312001 aggiornato al 16 luglio 2024
- ALLEGATO 2 - Mappatura delle attività a rischio svolte dalla società
- ALLEGATO 3 - Schede di Risk Assesment in relazione al Modello ex D.lgs. 2312001