

EUROPEA INTERNATIONAL s.p.a.  
*Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 7 giugno 2001, n. 231*

## **PARTE GENERALE**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO**  
**(ai sensi del d.lgs. n.231 del 2001)<sup>1</sup>**



---

<sup>1</sup> Approvato con delibera dell' Amministratore Unico in data 25/09/2014

INDICE

**Capitolo I**  
**PREMESSE**

1) Il regime di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche per i reati commessi nel loro interesse ai sensi del d. lgs., 8 giugno 2001, n. 231.....	4
2) I reati previsti dal Decreto legislativo.....	5
3) Le sanzioni a carico degli Enti.....	10
4) Le azioni esimenti della responsabilità amministrativa degli Enti dipendente da reato.....	12
5) (Segue): il contenuto dei modelli organizzativi ai fini dell'esonero da responsabilità amministrativa dipendente da reato.....	13
6) Motivazione di Europea International s.p.a. nell'adozione del Modello.....	15
7) I principi generali: il rispetto delle norme.....	16
8) (Segue): il valore della reputazione e dei doveri fiduciari.....	17
9) Funzioni e struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo.....	17
10) Modifiche ed integrazioni del Modello.....	22
11) Comunicazioni e formazione.....	22

**Capitolo II**  
**ORGANO DI CONTROLLO**

1) Identificazione dell'OdV.....	25
2) Modalità di nomina dell'OdV e durata in carica.....	26
3) Cause di ineleggibilità, motivi e poteri di revoca.....	26
4) Funzioni dell'OdV.....	28
5) Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza.....	32
6) Reporting dell'OdV.....	36
7) Conservazione delle informazioni.....	37

EUROPEA INTERNATIONAL s.p.a.  
*Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 7 giugno 2001, n. 231*

# **Capitolo I**

## **PREMESSE**

**1. Il regime di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche per i reati commessi nel loro interesse ai sensi del d.lgs., 8 giugno 2001, n. 231.**

Il d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito “Decreto legislativo”), emanato in attuazione della delega conferita al Governo con Legge 29 settembre 2000, n. 300 (che ha recepito e dato attuazione a normative internazionali OCSE e UE), ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità, in sede penale, delle “persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito “enti”) per specifiche condotte di reato, poste in essere nell’interesse o a vantaggio delle stesse. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato.

La EUROPEA INTERNATIONAL s.p.a. (di seguito denominata la “società” o “Europea”) rientra, dunque, tra i soggetti ai quali si applica il regime della responsabilità amministrativa previsto dal Decreto legislativo, in quanto ente provvisto di personalità giuridica.

Il nuovo modello di responsabilità mira a coinvolgere nella punizione degli illeciti penali il patrimonio degli enti e, conseguentemente, gli interessi economici dei soci e dei membri, qualora dall’atto criminoso il soggetto collettivo abbia tratto un vantaggio economico.

Affinché sorga la responsabilità dell’ente devono ricorrere contestualmente tre condizioni precisate dal legislatore:

- a) la commissione di uno dei reati, anche se tentati, previsti dagli artt. 24 – 25 septies *Decreto legislativo*;
- b) il reato deve essere commesso da un soggetto rientrante in una delle seguenti categorie:
  - 1) soggetti che occupano una posizione apicale all’interno dell’ente; ossia chi esercita, anche di fatto, le funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente ovvero di anche solo di una unità organizzativa dello stesso dotata di autonomia finanziaria;
  - 2) soggetti in posizione “non apicale”, che, per l’effetto, sono sottoposti alla direzione o

vigilanza di uno dei soggetti precedenti, a condizione che la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza, da parte dell'ente, degli obblighi di direzione e vigilanza. Questa seconda categoria di persone si riferisce ai sottoposti tutte le volte in cui agiscono per conto dell'ente e nell'ambito dei compiti ad esso devoluti;

c) i reati devono essere stati compiuti nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

**2. I reati previsti dal Decreto legislativo.** Come già anticipato, la responsabilità penale delle persone giuridiche non opera, in effetti, per qualsiasi illecito sanzionato penalmente. Ed invero, costituisce principio cardine del sistema di responsabilità degli enti che questa richieda la preventiva commissione di uno o più dei reati, consumati o tentati, espressamente previsti dal Decreto.

Al proposito, l'elencazione legislativa – evidentemente tassativa – annovera condotte tra di loro assai eterogenee. Si tratta, infatti, dei reati previsti:

a) dall'art. 24 del Decreto legislativo:

- 1) malversazione ai danni dello Stato (art. 316 *bis* c. p.);
- 2) indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (316 *ter* c. p.);
- 3) truffa aggravata ai danni dello Stato (art. 640, comma 2°, n. 1, c. p.) e truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c. p.);
- 4) frode informatica (art. 640 *ter* c. p.);

b) dall'art. 24 *bis* Decreto legislativo:

- 1) accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.);
- 2) detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.) e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 *quinquies* c.p.);
- 3) intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche. (art. 617 *quater* c.p.) e installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni

- informatiche o telematiche (art. 617 *quinquies* c.p.);
- 4) danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.); danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *quater* c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinquies* c.p.);
  - 5) frode informatica (art. 640 *ter* c.p.), falsità in atti commessa su documenti informatici (art. 491 *bis* c.p.) e frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 *quinquies* c.p.);
  - 6) trattamento illecito dei dati (art. 167 d.lgs. 196/2003), falsità nelle dichiarazioni e notificazioni al Garante (art. 168 d.lgs. 196/2003), inosservanza di provvedimenti del garante (art. 170 d.lgs. 196/2003);
  - 7) indebito utilizzo di carte di credito o di pagamento (art. 55 d.lgs. 231/2001);
- c) dall'art. 24 *ter* Decreto legislativo:
- 1) associazione per delinquere (art. 416 c.p.) e associazione per delinquere finalizzata alla commissione di uno dei reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi (art. 416, sesto comma, c.p.);
  - 2) associazione di tipo mafioso (art. 416 *bis* c.p.) e delitti commessi avvalendosi della forza di intimidazione del vincolo associativo e della condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva ovvero al fine di agevolare l'attività di tali associazioni; scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 *ter* c.p.);
  - 3) associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.p.r. 309/1990);
  - 4) sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione. (art. 630 c. p.);
  - 5) delitti in materia di armi [art. 407, secondo comma, lett. a), n. 5];

d) dall'art. 25 del Decreto legislativo: delitti di corruzione e concussione (nelle varie ipotesi contemplate dagli artt. 317, 318, 319, anche se aggravato ai sensi dell'art. 319 *bis*, 319 *ter*, primo e secondo comma, 319 *quater*, 321, 322 c. p., anche se commessi dalle persone indicate negli artt. 320 e 322 *bis* c.p.);

e) dall'art. 25 *bis* del Decreto legislativo:

- 1) i delitti di: falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, e in strumenti o segni di riconoscimento (artt. 453, 454, 455, 457, 459, 460, 461, 464, 473 e 474 c. p.);
- 2) i delitti contro l'industria e il commercio (artt. 513, 513-bis e 514 515, 516, 517, 517 *ter* e 517 *quater*;

f) dall'art. 25 *ter* del Decreto legislativo:

- 1) False comunicazioni sociali (artt. 2621 e 2622 c.c.);
- 2) falso in prospetto (art. 2623 c.c.);
- 3) falsità nelle relazioni e comunicazioni della società di revisione (art. 2624 c. c.) e impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- 4) formazione fittizia di capitale (art. 2632 c.c.); indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.); illegale ripartizione degli utili (art. 2627 c.c.); illecite operazioni su azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.); operazioni in pregiudizio di creditori (art. 2629 c.c.); indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.); omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 *bis* c.c.); corruzione tra privati (art.2635 c.c.);
- 5) illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- 6) aggio (art. 2637 c.c.); ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità di vigilanza (art. 2638 c.c.);

g) dall'art. 25 *quater* del Decreto legislativo: i delitti commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale (artt. 270 *bis*, 270 *ter*, 270 *quater*, 270 *quinquies*, 270 *sexies*, 280, 280 *bis*, 289 *bis*, 302 e 400 c.p.) o da leggi speciali (l. 14 gennaio 2003, n. 7);

h) dall'art. 25 *quinquies* del Decreto legislativo:

- 1) i delitti di riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.); prostituzione minorile (art. 600 *bis* c.p.); pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.), detenzione di materiale pedo-pornografico (art. 600 *quater* c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (Art. 600 *quinquies* c.p.), Adescamento di minorenni (Art. 609-*undecies* c.p.); tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.) e alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
- 2) le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 *bis* c.p.);

i) dall'art. 25 *sexies* del Decreto legislativo: delitti in materia di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dagli artt. 180 ss. T.U.F., approvato con il d. lgs., 24 febbraio 1998, n. 58,

l) dall'art. 25 *septies* del Decreto legislativo, (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro), come introdotto dall'art. 9 l. 3 agosto 2007, n. 123:

- 1) il delitto di omicidio colposo commesso con violazione delle norme antinfortunistiche previste dalla legislazione in materia di igiene e salute sul lavoro (art. 589 c.p.);
- 2) i delitti di lesioni colpose, gravi e gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche previste dalla legislazione in materia di igiene e salute sul lavoro (art. 590 c. p.).

m) dall'art. 25 *octies* del Decreto legislativo: ricettazione (art. 648 c.p.); riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.) e Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.);

n) dall'art. 25 *nonies* del Decreto legislativo: reati in materia di diritto di autore (artt. 171, 171 bis, 171 ter, 171 septies e 171 octies l., 22 aprile 1941, n. 633).

o) dall'art. 25 *decies* del Decreto Legislativo, relativamente al delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria previsto dall'art. 377 *bis* c.p.

p) dall'art. 25 *undecies* del Decreto Legislativo, Reati ambientali, introdotto dal d.lgs. n.

121 del 7 luglio 2011:

1. Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
2. Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto e (art. 733-bis c.p.);
3. Scarichi sul suolo (d.lgs. 3/04/2006, n. 152, art. 103);
4. Scarichi nel sottosuolo e nelle acque sotterranee (d.lgs. 3/4/2006, n. 152, art. 104);
5. Scarichi in reti fognarie (d.lgs. 3/4/2006, n. 152, art. 107);
6. Scarichi di sostanze pericolose (d.lgs. 3/4/2006, n. 152, art. 108);
7. Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in difformità da prescrizioni; Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose oltre i valori limite; Scarichi su suolo, sottosuolo e acque sotterranee; Scarico da navi o aeromobili di sostanze vietate, (d.lgs. 3/4/2006, n. 152, art. 137);
8. Divieto di miscelazione di rifiuti pericolosi (d.lgs. 3/4/2006, n. 152, art. 187);
9. Attività di gestione di rifiuti non autorizzati; Discarica non autorizzata; Miscelazione di rifiuti; Deposito temporaneo rifiuti sanitari pericolosi (d.lgs. 3/4/2006, n. 152, art. 256);
10. Bonifica dei siti (d.lgs. 3/4/2006, n. 152, art. 257);
11. Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (d.lgs. 3/4/2006, n. 152, art. 258);
12. Traffico illecito di rifiuti (d.lgs. 3/4/2006, n. 152, art. 259);
13. Attività organizzata per il traffico illecito di rifiuti [anche ad alta radioattività] (d.lgs. 3/4/2006, n. 152, art. 260);

14. Superamento valori limite di emissione e di qualità dell'aria (d.lgs. 3/4/2006, n. 152, art. 279);

15. Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (L. n. 150 del 1992, artt. 1, 2, 3-bis e 6);

16. Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente (L. n. 549 del 1993, art.2);

17. Inquinamento doloso provocato da navi (d.lgs. n. 202 del 2007, art. 8);

18. Inquinamento colposo provocato da navi (d.lgs. n. 202 del 2007, art. 9)

q) dall'art. 25 *duodecies* del Decreto Legislativo, Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, introdotto dal d.lgs. n. 109 del 16 luglio 2012: Impiego di lavoratori irregolari (art. 22, comma 12-bis, del medesimo decreto).

**3. Le sanzioni a carico degli Enti.** Così determinate le ipotesi nelle quali potrà sorgere una responsabilità dell'ente, la legge prevede che, in tali casi, le sanzioni comminate agli Enti sono:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

La sanzione base e di necessaria applicazione per l'illecito amministrativo dipendente da reato è quella pecuniaria, che costituisce il perno del sistema sanzionatorio ed è sempre prevista per tutti gli illeciti contemplati dal Decreto legislativo. La sanzione pecuniaria viene applicata dal giudice utilizzando un duplice criterio di commisurazione: il numero delle c.d. "quote di sanzione", da un minimo di cento fino ad un massimo di mille, e l'importo di ogni singola quota, da un minimo di € 258,00 ad

un massimo di € 1.549,00. La sanzione va poi concretamente determinata considerando l'ammontare dei proventi del reato e le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le sanzioni interdittive sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività (da applicarsi solamente se le altre sanzioni interdittive risultano inadeguate);
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Le sanzioni interdittive si possono applicare alle seguenti contestuali ed imprescindibili condizioni:

1. commissione di un reato per il quale è espressamente prevista la sanzione interdittive (ad esempio concussione e corruzione),
2. conseguimento di un profitto di rilevante entità o pericolo di reiterazione dell'illecito.

Le sanzioni interdittive sono applicabili anche congiuntamente e, nell'applicazione, sono orientate a colpire la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito attribuibile all'ente. La durata è in ogni caso temporalmente circoscritta, in un intervallo che va da tre mesi a due anni.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in sede cautelare, ove sussistano gravi indizi di colpevolezza dell'ente; in questo caso la durata massima è ridotta alla metà (sino ad un anno).

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, anche nella forma per equivalente, salva la parte che può essere restituita al danneggiato.

Il Decreto legislativo prevede infine l'applicabilità, in via accessoria rispetto ad una pena interdittiva, della sanzione della pubblicazione della sentenza di condanna, che

deve avvenire a cura della Cancelleria del Tribunale, ma a spese dell'ente; la pubblicazione sarà effettuata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice, nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

**4. Le azioni esimenti della responsabilità amministrativa degli Enti dipendente da reato.**

La responsabilità prevista dal Decreto Legislativo a carico degli enti non è, però, assoluta. Ed invero, il Decreto legislativo contempla differenti forme di esonero da responsabilità – che tengono indenne l'ente da tutte le conseguenze sanzionatorie altrimenti operanti – differenti a seconda della qualifica del soggetto agente; in definitiva, in ragione di ciò che il reato sia commesso dai soggetti in posizione apicale ovvero dai sottoposti.

Per l'esonero da responsabilità in caso di reati commessi dalle persone che esercitano, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa autonoma, la causa di esonero consiste nell'adozione e nell'efficace attuazione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito "Modello") idoneo a prevenire i reati contemplati dal Decreto legislativo. In tal modo, anziché sancire un dovere di vigilanza e di controllo dell'ente, eccessivamente generico e rinviante al principio del c.d. "*versari in re illicita*", si impone l'adozione di modelli comportamentali, la cui funzione primaria consiste proprio nell'impedire la commissione di certi reati attraverso la fissazione di regole di condotta.

E', inoltre, necessario che sul funzionamento e sull'osservanza del modello vigili un organo dell'ente, per legge dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eventualmente individuabile, solo negli enti di piccole dimensioni, con gli amministratori (l'organo dirigente). Questa struttura deve essere costituita all'interno dell'ente, onde evitare elusioni agli obblighi di vigilanza.

Commesso il reato presupposto, quindi, il soggetto collettivo dovrà, peraltro, fornire la prova positiva che i soggetti in posizione apicale abbiano agito eludendo

fraudolentemente i modelli adottati e che, inoltre, l'organo preposto alla vigilanza non abbia né omesso né insufficientemente provveduto al controllo prescritto dal Modello stesso. Sono, questi, requisiti indispensabili ai fini del riconoscimento di una efficace attuazione del modello organizzativo e del conseguente esonero dell'ente da responsabilità.

Per i reati commessi dai sottoposti, si prevede, invece, con soluzione che accolla l'onere della prova all'accusa, la responsabilità del soggetto collettivo solo quando il reato sia stato reso possibile *“dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza”*. Va, peraltro, esclusa *“in ogni caso”* la violazione di singoli e concreti obblighi di direzione o vigilanza – con il conseguente esonero da responsabilità per il soggetto collettivo – a condizione che siano stati adottati ed attuati, in modo efficace, modelli relativi all'organizzazione, alla gestione ed al controllo e questi siano idonei a prevenire *“reati della specie di quello verificatosi”*.

**5. (Segue): il contenuto dei modelli organizzativi ai fini dell'esonero da responsabilità amministrativa dipendente da reato.** Sulla scorta di quanto visto nel paragrafo precedente, diviene, allo stato, essenziale indicare quali caratteristiche il Modello debba possedere onde assicurare l'efficacia esimente ora vista. Affinché dall'adozione del Modello derivi l'esenzione da responsabilità, è indispensabile, per quanto riguarda i soggetti in posizione apicale, che, nella predisposizione dello stesso, l'ente abbia:

- a) individuato esattamente le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello ad un organismo indipendente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che svolga anche il compito di curarne l'aggiornamento;
- c) adottato un codice di comportamento – definito in via di prassi come Codice Etico – contenente specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

- d) individuato “*modalità di gestione*” dei mezzi finanziari che impediscano quegli stessi reati;
- e) introdotto anche “*obblighi di informazione*” a carico degli esponenti aziendali ed in favore dell'organo di controllo sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- f) predisposto un Codice sanzionatorio idoneo a punire il mancato rispetto delle misure del Modello.

Per le ipotesi di reati commessi dai sottoposti, invece, non sussiste responsabilità dell'ente allorché l'ente abbia adottato un modello:

- a) che tenga presenti la natura e la dimensione dell'organizzazione nonché il tipo di attività svolta;
- b) che contempli misure idonee a garantire l'esercizio legittimo dell'attività nonché la scoperta e la rapida eliminazione di situazioni di rischio.
- c) che venga soggetto a verifica periodica e modificato in ragione della eventuale scoperta di violazioni alle prescrizioni “*significative*”, oltre che in caso di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività,
- d) preveda un sistema sanzionatorio idoneo per il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Al proposito, non si può omettere di segnalare come lo stesso Decreto legislativo preveda che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, previo controllo del Ministero della Giustizia.

Allo scopo di garantire l'approntamento di un Modello efficace, efficiente ed utile ad ovviare la commissione dei reati di cui al Decreto legislativo, quindi, Europea s.p.a. si è ispirata, nei limiti delle indicazioni utili per il caso concreto, alle Linee Guida redatte dalla Confindustria ed approvate in data 7 marzo 2008, nonché a quelle stilate dall'ANCE (“Associazione Nazionale Costruttori Edili”), nell'aggiornamento al mese di agosto 2008 e, per la sicurezza sul lavoro, Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001.

**6. Motivazione di Europea International s.p.a. nell'adozione del Modello.** Il Modello di organizzazione e di gestione, previsto dal Decreto legislativo (di seguito denominato "Modello"), esprime l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della società e dei propri collaboratori.

Esso contiene principi e norme di comportamento, mediante i quali si dà attuazione alle regole generali di formazione dei processi decisionali e vengono orientati i comportamenti di Europea International s.p.a. e, per essa, dei suoi collaboratori.

Ribadito, dunque, come Europea International s.p.a. giudichi assolutamente inammissibile qualsiasi comportamento contrario a disposizioni di legge – specie quando volti alla tutela della persona umana e della libertà di iniziativa economica privata – ed ai principi etici cui essa si ispira, il Modello rappresenta il documento ufficiale che impegna il *management* e tutti i collaboratori della stessa Società. Al fine di introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni indicate dal Modello con misure adeguate e per consentire alla Società un costante monitoraggio sulle attività a rischio, il Modello si applica, pertanto, ai seguenti soggetti:

- a) amministratore unico;
- b) componenti del collegio sindacale, effettivi e supplenti;
- c) soggetti incaricati dall'ente di revisione del controllo contabile dell'ente;
- d) componenti dell'organismo di controllo;
- e) direttori di divisione e tutti i soggetti in posizione dirigenziale;
- f) impiegati ed operai;
- g) soggetti che esercitano di fatto, anche se privi di poteri o deleghe specifiche, le sopra elencate funzioni nell'interesse dell'ente.

Europea International s.p.a., sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, intende adottare il Modello per esprimere gli impegni e le responsabilità etiche dei propri collaboratori e dei collaboratori di tutte le società collegate.

Europea International s.p.a., inoltre, richiederà a tutte le imprese *partners* e ai principali

fornitori e collaboratori esterni una condotta in linea con i principi generali del Modello. Uguale impegno la Società assume nei confronti dei soggetti che effettuano investimenti connessi alle attività di Europea International s.p.a. Vale a dire, in primo luogo, gli azionisti, quindi i collaboratori, i clienti, i fornitori ed i partner d'affari.

L'adozione di comportamenti in linea con i principi generali del Modello sarà richiesta, infine, a tutti quei soggetti i cui interessi sono influenzati dagli effetti diretti e indiretti delle attività di Europea International s.p.a. nonché le organizzazioni e istituzioni che li rappresentano.

Europea International s.p.a. aspira a mantenere e sviluppare un sano e fattivo rapporto di fiducia con tutti i propri interlocutori precedentemente indicati e, altresì, con tutte quelle categorie di individui, gruppi o istituzioni il cui apporto è richiesto per realizzare l'obiettivo sociale di Europea International s.p.a., o che hanno comunque un interesse al suo perseguimento.

Il Modello terrà espressamente conto della principale attività imprenditoriale di Europea International s.p.a., che attualmente consiste nella realizzazione di opere ed infrastrutture edilizie e nella assunzione di appalti di lavori edili, nonché di tutte le attività rientranti nell'oggetto sociale della stessa secondo i principi generali di seguito riportati nei paragrafi 7 ed 8.

**7. I principi generali: il rispetto delle norme.** Quale primo principio generale della sua attività, recepito altresì dal Modello, Europea International s.p.a., i soggetti elencati nel precedente punto, nonché coloro che, a qualsiasi titolo, rappresentano la Società, si impegnano a rispettare le leggi e le norme vigenti in ciascun Paese o contesto ove essi operino – ivi incluso, in particolare, il Decreto legislativo – nonché le prescrizioni contenute nel presente Modello.

Nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti alla gestione sociale, i soggetti indicati debbono inoltre rispettare le norme inerenti il sistema organizzativo, contabile, finanziario ed il controllo di gestione della società ed il Modello.

**8. (Segue): il valore della reputazione e dei doveri fiduciari.** Quale secondo principio generale della sua attività, del pari recepito dal Modello, Europea International ritiene che la buona reputazione sia una risorsa, ancorché immateriale, essenziale. Essa, all'esterno, favorisce gli investimenti degli azionisti, la fedeltà dei clienti, l'attrazione delle migliori risorse umane, la serenità dei fornitori, l'affidabilità verso i creditori. All'interno, la reputazione consente di prendere e attuare le decisioni senza frizioni e di organizzare il lavoro senza controlli burocratici ed esercizi eccessivi dell'autorità. Considerato, da tale angolo visuale, che il Modello ed in particolare il Codice Etico chiariscono i particolari doveri di Europea International s.p.a. nei confronti degli interlocutori, la società propone la sua effettiva osservanza come termine di paragone in base alla quale giudicare la reputazione della stessa.

Costituiscono il Modello:

- 1) alcuni principi generali sulle relazioni con gli interlocutori, che definiscono in modo astratto i valori di riferimento nelle attività di Europea International s.p.a.;
- 2) i criteri di condotta verso ciascuna classe di interlocutori, che forniscono nello specifico le linee guida e le norme alle quali i collaboratori di Europea International s.p.a. sono tenuti ad attenersi per il rispetto dei principi generali e per prevenire il rischio di comportamenti non etici;
- 3) i meccanismi necessari ad attuare, monitorare e diffondere il rispetto e la conformità al Modello ed indispensabili a garantire il suo continuo miglioramento.

**9. Funzioni e struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo.** Finalità del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo – da svolgersi essenzialmente *ante factum* – e volto a prevenire la commissione, tra le diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto legislativo, di quelli ricadenti nei settori di attività della Europea International.

In particolare, mediante l'individuazione delle "aree di attività a rischio" e la loro

conseguente “proceduralizzazione”, il Modello si propone come specifiche finalità quelle di:

- 1) determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Europea International s.p.a. nelle “aree di attività 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 loro confronti ma anche nei confronti della società e, sul piano disciplinare, con le sanzioni erogate dalla stessa Europea International;
- 2) ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Europea International s.p.a., in quanto (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui Europea International s.p.a. intende scrupolosamente attenersi nell’espletamento della propria missione aziendale;
- 3) consentire alla società, grazie a un’azione di monitoraggio sulle “aree di attività a rischio”, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello, oltre ai principi già indicati nel presente paragrafo e nei paragrafi 7 ed 8, sono:

- 1) l’attività di sensibilizzazione e diffusione, a tutti i livelli aziendali, delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- 2) la mappa delle “aree di attività a rischio” della società, ossia delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi reati;
- 3) l’attribuzione all’organismo di controllo di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello;
- 4) la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
- 5) il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- 6) la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- 7) la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello

con conseguente aggiornamento periodico.

A tal fine, il Modello è costituito da una “Parte Generale” e da singole “Parti Speciali” predisposte per le diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto legislativo. Tale articolazione è stata prescelta al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento delle stesse.

La parte generale si articola nel Codice Etico, che esprime i principi di “deontologia aziendale” di Europea International s.p.a., nel Codice Sanzionatorio (contenente le sanzioni relative alle violazioni del Modello) e nelle norme che regolano l’organismo di controllo, preposto alla vigilanza sulla corretta e costante applicazione del Modello.

Momento centrale di ogni Modello di organizzazione è, peraltro, l'esatta individuazione – posta in rilievo dallo stesso legislatore – delle c.d. “aree di rischio”; vale a dire, di tutti quegli ambiti dell'attività aziendale nello svolgimento dei quali i soggetti in posizione apicale e non – e, in definitiva, tutti i destinatari del Modello di organizzazione – si trovano nella possibilità – in via di principio: astratta e preventiva – di commettere uno dei reati cui si applica la responsabilità prevista dal Decreto.

In merito a tale profilo, le singole parti speciali analizzano i diversi settori di attività aziendale al fine di individuare le aree di rischio rispetto ai singoli reati e le norme di prevenzione di questi. In tale prospettiva, la parte speciale “A” descrive il funzionamento del Modello con riferimento alle tipologie di reati previste dagli artt. 24 e 25 del Decreto legislativo. Vale a dire per i reati realizzabili nei confronti ed in danno della Pubblica Amministrazione.

La parte speciale “B” descrive il funzionamento del Modello con riferimento ai reati societari previsti dall’art. 25 *ter* del Decreto legislativo.

La parte Speciale “C” descrive il funzionamento del Modello con riferimento alle tipologie di reati previste dall'art. 25 *septies* del Decreto legislativo. Vale a dire per i reati di omicidio colposo e di lesioni colpose, gravi e gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche previste dalla legislazione in materia di igiene e salute sul lavoro.

La parte speciale “D” descrive il funzionamento del Modello ai fini della prevenzione

della responsabilità solidale della Europea International dalla obbligazione solidale prevista dall'art. 192, d. lgs., 3 aprile 2006, n. 152 per le ipotesi di violazione, ove commessa dai propri amministratori e rappresentanti, dei divieti di abbandono e deposito incontrollati di rifiuti sul suolo e nel suolo e di immissione di rifiuti di qualsiasi genere, allo stato solido o liquido, nelle acque superficiali e sotterranee. In merito a tale aspetto la Parte Speciale "D" mira a prevenire, da un canto, l'insorgere dell'obbligo di eseguire i provvedimenti amministrativi di rimozione, avvio a recupero ovvero smaltimento dei rifiuti, nonché di ripristino dello stato dei luoghi adottati ai sensi dell'art. 192, terzo comma, d. lgs., 3 aprile 2006, n. 152. Dall'altro canto, essa è ugualmente finalizzata ad ottenere l'esonero della società dalla responsabilità solidale per le sanzioni pecuniarie, amministrative e penali, comminate per tali comportamenti dagli artt. 255 e s.

La parte speciale "E" descrive il funzionamento del Modello nei confronti di due categorie di reati: per un verso, quelli sanzionati dall'art. 24 *ter* Decreto legislativo, inerenti i c.d. delitti associativi, nelle loro diverse manifestazioni, oltre a quelli in materia di armi ed ai sequestri a scopo di estorsione; per altro verso, i fatti – oggettivamente diversi da quelli ora richiamati – di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita *ex* art. 25 *octies* del Decreto legislativo. Infine, la parte speciale "F" prevede l'estensione del Modello di organizzazione anche ai reati previsti dall'art. 24 *bis* Decreto legislativo in materia di criminalità c.d. informatica<sup>2</sup>.

A tal proposito, sulla base dell'analisi svolta da Europea International s.p.a., sono stati considerati rilevanti ai fini dell'operatività della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche i soli reati contemplati dalle disposizioni ora richiamate. Si è del pari reputata rilevante, ai fini della prevenzione della responsabilità della Europea International, l'obbligazione solidale prevista dall'art. 192, quarto comma, d. lgs., 3 aprile 2006, n. 152 in caso di violazione dei divieti, commessa da amministratori e

---

<sup>2</sup> Cfr., in merito, il § 2 per l'esatta individuazione degli stessi.

rappresentanti di persone giuridiche, di abbandono e deposito incontrollati di rifiuti sul suolo e nel suolo e di immissione di rifiuti di qualsiasi genere, allo stato solido o liquido, nelle acque superficiali e sotterranee. Al proposito, si è ritenuto di dover prendere in considerazione, in primo luogo, l'obbligo di eseguire i provvedimenti amministrativi di rimozione, avvio a recupero ovvero di smaltimento dei rifiuti, nonché di ripristino dello stato dei luoghi, adottati ai sensi dell'art. 192, terzo comma, d. lgs., 3 aprile 2006, n. 152. Identica rilevanza si è, in secondo luogo, annessa anche alle sanzioni pecuniarie amministrative e penali previste per siffatti comportamenti dagli artt. 255 e 256 d. lgs., 3 aprile 2006, n. 152.

Si è, per contro, ritenuto per il momento di non considerare come fattispecie rilevanti all'interno del Modello gli ulteriori reati previsti dal Decreto legislativo. Ed invero, decisiva in tal senso è la circostanza che si tratta di fattispecie criminose escluse allo stato non concretamente ipotizzabili nell'ambito dell'attività svolta da Europea International s.p.a. Per tali motivi, quindi, il Modello non adotta alcuna misura preventiva per i reati disciplinati dagli artt. 25 *bis* (falsità in moneta, in carta di pubblico credito e in valori di bollo, nonché in strumenti o segni di riconoscimento; i delitti contro l'industria e il commercio), 25 *quater* (reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti da Codice penale o da leggi speciali) e 25 *quinquies* (reati particolarmente odiosi contro la persona, quali riduzione in schiavitù, prostituzione minorile, pornografia minorile, detenzione di materiale pornografico, iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione, tratta e commercio di schiavi e, infine, alienazione ed acquisto di schiavi; pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili *ex art. 583 bis c.p.*). Similmente è a dirsi per il delitto di sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione *ex art. 630 c. p.*, punito dall'art. 24 *ter* Decreto legislativo nell'ambito dei reati associativi – assolutamente non ipotizzabile come commesso a vantaggio o nell'interesse della scrivente società – e per il reato, del pari di impossibile verifica, di c.d. induzione allo spergiuro (a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria) previsto dall'art. 377 *bis c.p.* e fatto oggetto di responsabilità

penale delle società ai sensi dell'art. 25 *decies* del Decreto.

Del pari, ai sensi dell'art. 25 *sexies* del Decreto legislativo si esclude la rilevanza, ai fini del presente modello ed in base alla attuale compagine azionaria della Europea International, dei reati concernenti l'abuso di mercato, previsti e puniti dal titolo I bis, Capo II, d. lgs., 24 febbraio 1998, n. 58 e dell'ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità di vigilanza (art. 2638 c. c.), in quanto la Società non è, allo stato, quotata in alcun mercato regolamentato né programma, per il futuro, una apertura della propria compagine azionaria.

Il settore di attività della Europea consente, inoltre, di escludere anche una qualsiasi responsabilità dell'ente per i reati in materia di diritto di autore sanzionati dall'art. 25 *nonies* del Decreto legislativo con riferimento alle fattispecie contemplate dagli artt. 171, 171 *bis*, 171 *ter*, 171 *septies* e 171 *octies* l., 22 aprile 1941, n. 633.

**10. Modifiche ed integrazioni del Modello.** Il presente modello è adottato, in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, primo comma, lett. a), del Decreto legislativo, dall'amministratore unico della Società, quale "*organo dirigente*" della società. Per evidenti ragioni di simmetria, quindi, le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale eventualmente apportate allo stesso devono intendersi rimesse alla competenza dell'Amministratore unico e, ove venissero costituiti, del Consiglio di Amministrazione o dei corrispondenti organi nei sistemi alternativi di amministrazione e controllo della Europea International s.p.a.

**11. Comunicazioni e formazione.** Essenziale ai fini del funzionamento del Modello di organizzazione è la sua più ampia diffusione. Per questo, il Modello è portato a conoscenza di tutti gli interlocutori interni (dipendenti e collaboratori, anche di fatto) ed esterni (partners commerciali e finanziari, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti fornitori) mediante comunicazione diretta e tramite la pubblicazione di un estratto sul

sito internet aziendale.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Modello a tutti i collaboratori di Europea International s.p.a., i dirigenti preposti alla funzione apicale nell'area del personale, anche in base alle indicazioni dell'organismo di controllo, predispongono un piano annuale di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche.

Le iniziative di formazione sono differenziate a seconda del ruolo e delle responsabilità dei collaboratori.

Per tutti i neoassunti è prevista e verrà, comunque, attuata un'informazione, in sede di assunzione, che illustri i contenuti del Modello, ponendo in primo piano l'esigenza di una rigorosa osservanza delle sue prescrizioni.

EUROPEA INTERNATIONAL s.p.a.  
*Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 7 giugno 2001, n. 231*

## **Capitolo II**

# **ORGANO DI CONTROLLO**

## **ORGANISMO DI VIGILANZA**

**1. Identificazione dell'OdV.** In base al Decreto, l'organismo che deve vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. Sulla base di questo presupposto e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, l'Amministratore di Europea International ha ritenuto opportuno costituire un organo monocratico per svolgere il ruolo di OdV.

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'OdV come sopra identificato è un soggetto che riporta direttamente ai vertici della Società (Amministratore Unico) e non è legato alle strutture operative da alcun vincolo gerarchico, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nell'espletamento delle funzioni.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Amministratore Unico è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto responsabile ultimo del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

A ulteriore garanzia di autonomia e in coerenza con quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, l'Amministratore Unico dovrà approvare una dotazione di risorse finanziarie, proposta dall'OdV stesso, della quale l'OdV potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

I componenti dell'OdV possiedono le capacità, conoscenze e competenze professionali nonché i requisiti di onorabilità indispensabili allo svolgimento dei compiti ad essi attribuiti. Infatti l'OdV nella composizione sopra descritta è dotato di idonee capacità ispettive e consulenziali, con particolare riferimento, tra l'altro, alle tecniche di audit, di rilevazione delle frodi, di analisi e rilevazione dei rischi.

In particolare, in conformità a quanto stabilito dalle Linee Guida di Confindustria, alla best practice e alla giurisprudenza sul punto, si ritiene che l'OdV nella composizione

sopra indicata abbia i necessari requisiti di indipendenza e autonomia.

L'attribuzione del ruolo di OdV a soggetti diversi da quelli qui identificati o la modifica delle funzioni assegnate all'OdV deve essere deliberata dall'Amministratore Unico.

**2. Modalità di nomina dell'OdV e durata in carica.** L'OdV è nominato dall'Amministratore Unico.

Il perfezionamento della nomina dei membri dell'OdV si determina con la dichiarazione di accettazione da parte di questi resa a verbale della determina dell'Amministratore Unico, oppure con la sottoscrizione per accettazione, da parte degli stessi, della copia dell'estratto di detta delibera.

L'Amministratore Unico provvede, prima di ogni nuova nomina, a verificare la sussistenza dei requisiti espressamente richiesti dal Decreto per ciascun membro dell'OdV, nonché degli altri requisiti citati nel presente capitolo.

L'Amministratore Unico valuta periodicamente l'adeguatezza dell'OdV in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti.

La retribuzione annuale dei membri dell'OdV sarà determinata dall'Amministratore Unico e rimarrà invariata per l'intero periodo di durata dell'incarico.

La durata dell'incarico sarà coincidente con quella dell'Amministratore Unico della Società.

I membri dell'OdV potranno dimettersi dalla carica e, d'altra parte, essere rieletti alla scadenza del loro mandato.

**3. Cause di ineleggibilità, motivi e poteri di revoca.** La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità, nonché all'assenza delle seguenti cause di ineleggibilità con la nomina stessa:

- esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con

l'Amministratore Unico e con i Procuratori Delegati della Società, con soggetti apicali in genere, con sindaci della Società e con revisori incaricati dalla società di revisione;

- sussistenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;

- prestazione di fideiussione o di altra garanzia in favore di uno degli amministratori (o del coniuge), ovvero avere con questi ultimi rapporti - estranei all'incarico conferito - di credito o debito;

- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;

- esercizio di funzioni di amministratore – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;

- presenza di sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto;

- esistenza di condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

- esistenza di condanna, con sentenza passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento) in Italia o all'estero, per reati diversi da quelli richiamati nel decreto, che incidono sulla moralità professionale;

- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'OdV.

Il membro dell'OdV con l'accettazione della nomina implicitamente riconosce l'insussistenza di detti motivi di ineleggibilità.

Le regole sopra descritte si applicano anche in caso di nomina di un componente dell'Organismo di Vigilanza in sostituzione di altro membro dell'organismo stesso.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza (o anche di uno solo dei

membri di questo) e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del l'Amministratore Unico.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo esemplificativo e non tassativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di ineleggibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta al l'Amministratore Unico ed al Collegio Sindacale, l'omessa redazione del piano delle attività;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), del Decreto;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la mendace dichiarazione circa l'insussistenza dei motivi di ineleggibilità sopra descritti.

In casi di particolare gravità e urgenza, l'Amministratore Unico potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo ad interim prima di provvedere alla revoca dell'OdV.

**4. Funzioni dell'OdV.** L'OdV è completamente autonomo nell'esplicazione dei suoi compiti e le sue determinazioni sono insindacabili. In particolare l'OdV deve:

- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;

- vigilare sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- proporre e sollecitare l'aggiornamento del Modello laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali, normative o di contesto esterno.

L'OdV deve inoltre operare:

- ex-ante (adoperandosi ad esempio per la formazione ed informazione del personale);
- continuativamente (attraverso l'attività di monitoraggio, di vigilanza, di revisione e di aggiornamento);
- ex-post (analizzando cause, circostanze che abbiano portato alla violazione delle prescrizioni del Modello o alla commissione del reato).

Per un efficace svolgimento delle predette funzioni, all'OdV sono affidati i seguenti compiti e poteri:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio al fine di garantire l'adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al Modello;
- verificare periodicamente l'effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo nelle aree di attività a rischio e sulla loro efficacia;
- verificare l'adozione degli interventi a soluzione delle criticità in termini di sistemi di controllo interno rilevate in sede di risk assessment (Action Plan ed Executive Summary), di cui al presente Modello;
- effettuare periodicamente verifiche su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito dei Processi Sensibili;
- condurre indagini interne e svolgere attività ispettiva per accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- monitorare l'adeguatezza del sistema disciplinare previsto per i casi di violazione delle regole definite dal Modello;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, nonché con gli altri organi di controllo (in primis il Collegio Sindacale), anche attraverso apposite riunioni, per il migliore

monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite dal Modello, o per l'individuazione di nuove aree a rischio, nonché, in generale, per la valutazione dei diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;

- coordinarsi e cooperare con i soggetti responsabili della tutela della sicurezza e salute dei lavoratori, nonché della gestione ambientale, al fine di garantire che il sistema di controllo ai sensi del Decreto sia integrato con il sistema di controllo predisposto in conformità alle normative speciali per la sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per la tutela dell'ambiente;

- coordinarsi con i responsabili delle funzioni aziendali al fine di promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza (anche in riferimento nello specifico all'organizzazione di corsi di formazione) e della comprensione dei principi del Modello e per assicurare la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento dello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;

- effettuare verifiche periodiche sul contenuto e sulla qualità dei programmi di formazione;

- proporre all'Amministratore Unico i criteri di valutazione per l'identificazione delle Operazioni Sensibili.

A tal fine l'OdV avrà facoltà di:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'OdV stesso;
- accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV ai sensi del Decreto;

- impartire direttive generali e specifiche alle diverse strutture aziendali, anche di vertice, al fine di ottenere da queste ultime le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, in modo che sia assicurata la tempestiva rilevazione di eventuali violazioni del Modello;

- effettuare verifiche periodiche sulla base di un proprio piano di attività o anche interventi spot non programmati in detto piano, ma, comunque, ritenuti necessari all'espletamento dei propri compiti.

Nello svolgimento dei compiti che gli competono, l'OdV avrà comunque la facoltà di ricorrere al supporto di collaboratori esterni, identificabili in soggetti appartenenti a qualsiasi funzione aziendale della Società che di volta in volta si rendesse utile coinvolgere per il perseguimento dei fini specificati e/o di consulenti terzi.

I collaboratori dell'OdV, su indicazione dell'OdV stesso, possono, anche individualmente, procedere alle attività di vigilanza ritenute opportune per il funzionamento e l'osservanza del Modello.

I soggetti appartenenti ad una funzione aziendale, nell'espletamento dell'incarico ad essi conferito in qualità di collaboratori dell'OdV, sono esonerati dallo svolgimento delle loro funzioni operative aziendali e rispondono, gerarchicamente e funzionalmente, esclusivamente all'OdV.

L'OdV provvederà a dotarsi di un proprio Regolamento che ne assicuri l'organizzazione e gli aspetti di funzionamento quali, ad esempio, la periodicità degli interventi ispettivi, le modalità di deliberazione, le modalità di convocazione e verbalizzazione delle proprie adunanze, la risoluzione dei conflitti d'interesse e le modalità di modifica/revisione del Regolamento stesso.

Inoltre, nell'ambito del Regolamento, l'OdV dovrà espressamente prevedere dei momenti formalizzati di incontro e confronto, in particolare con:

- il collegio sindacale;
- gli attori rilevanti in materia di sistema di controllo interno;
- gli attori rilevanti in materia di sistema di gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro;
- gli attori rilevanti in materia di sistema di gestione ambientale.

Obiettivo di detti incontri sarà principalmente il confronto ed il coordinamento con i soggetti coinvolti in c.d. prima linea nell'implementazione del sistema di controllo, ciascuno secondo l'area di propria pertinenza, al fine di consentire all'OdV di cogliere opportunità di miglioramento dei presidi in essere ai fini dell'efficacia del Modello. In tale ottica sarà cura dell'OdV verificare con gli stessi l'efficacia dei flussi informativi nei suoi confronti, così come definiti al paragrafo "Obblighi di informazione verso

l'Organismo di Vigilanza".

L'OdV provvederà a disciplinare le modalità operative e la periodicità di organizzazione di detti incontri, individuando i soggetti di volta in volta coinvolti, nonché l'ordine del giorno degli stessi.

L'OdV, inoltre, provvederà a dotarsi di un Piano delle Attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli, da comunicare all'Amministratore.

**5. Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza.** Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'OdV è destinatario di:

- segnalazioni relative a violazioni, presunte o effettive, del Modello (di seguito Segnalazioni);
- informazioni utili e necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza affidati all'OdV stesso (di seguito classificate in Informazioni Generali e Informazioni su Operazioni Sensibili).

Deve essere permesso all'OdV di accedere ad ogni tipo di informazione utile al fine dello svolgimento della sua attività. Ne deriva di converso l'obbligo per l'OdV di mantenere segrete tutte le informazioni acquisite.

Nello specifico, tutti i Destinatari dovranno tempestivamente segnalare all'OdV casi di violazione, anche presunta, del Modello.

Tali Segnalazioni dovranno essere sufficientemente precise e circostanziate e riconducibili ad un definito evento o area; si precisa che tali Segnalazioni potranno riguardare qualsiasi ambito aziendale rilevante ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231/2001 e del Modello vigente, ivi incluse le violazioni del Modello rilevanti ai fini della sicurezza e salute sul lavoro.

Si precisa altresì che è facoltà anche dei Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza, laddove tale funzione non sia svolta da un soggetto rientrante tra i Destinatari del Modello, di inviare tali Segnalazioni all'OdV.

Al ricevimento di una Segnalazione riguardante una violazione del Modello rilevante ai fini della sicurezza e salute sul lavoro, sarà onere dell'OdV verificare che il mittente abbia precedentemente o contestualmente informato anche il Datore di Lavoro e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Qualora il mittente della Segnalazione suddetta non vi abbia già provveduto, l'OdV provvederà ad informare il Datore di Lavoro e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, L'OdV provvederà altresì ad informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione in merito alle Segnalazioni ritenute fondate e/o accertate. In ogni caso al fine di agevolare le attività di vigilanza che gli competono, l'OdV deve ottenere tempestivamente le Informazioni Generali ritenute utili a tale scopo, tra cui, a titolo esemplificativo, ancorché non esaustivo:

- le criticità, anomalie o atipicità riscontrate dalle funzioni aziendali nell'attuazione del Modello;
- i provvedimenti e/o 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;
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di dipendenti);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- le commissioni di inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti con riferimento a violazioni del Modello e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le notizie relative a cambiamenti dell'assetto organizzativo;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e delle procure (ivi incluso il sistema

poteri e deleghe in materia di sicurezza e salute sul lavoro e ambiente);

- le notizie relative a cambiamenti organizzativi dei ruoli chiave in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro e ambiente (es: cambiamenti in merito a ruoli, compiti e soggetti delegati alla tutela dei lavoratori);
- modifiche al sistema normativo in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro e ambiente;
- le eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- qualsiasi incarico conferito o che si intende conferire alla società di revisione o a società ad esse collegate, diverso da quello concernente la revisione del bilancio o il controllo contabile;
- copia dei verbali delle adunanze del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Tali Informazioni Generali devono essere fornite all'OdV a cura dei responsabili delle funzioni aziendali secondo la propria area di competenza, in coordinamento con almeno un Amministratore Delegato.

Le Segnalazioni e le Informazioni Generali, salvo quanto specificato di seguito in riferimento alle Informazioni a cura dei Process Owner riguardanti le Operazioni Sensibili, dovranno essere effettuate in forma scritta, utilizzando una casella di e-mail appositamente attivata ([odv@europeainternationalspa.it](mailto:odv@europeainternationalspa.it)), oppure una apposita cassetta disponibile presso ogni stabilimento.

Al fine di agevolare l'accesso da parte dell'OdV al maggior numero possibile di informazioni, la Società garantisce la tutela di qualunque segnalante contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'OdV valuterà le Segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità, provvedendo ad indagare anche ascoltando l'autore della Segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale

autonoma decisione di non procedere e dandone comunque comunicazione all'Amministratore Unico nell'ambito del processo di reporting.

Inoltre, al fine di consentire il monitoraggio da parte dell'OdV delle attività di particolare rilevanza svolte nell'ambito dei Processi Sensibili di cui alla Parte Speciale, l'Amministratore Unico, i Procuratori Delegati o i responsabili di funzione vengono qualificati come Process Owner e sono tenuti a trasmettere all'OdV le Informazioni su Operazioni Sensibili realizzate nell'ambito dei Processi Sensibili.

Data la natura trasversale delle aree rilevanti in tema di reati in materia di sicurezza e salute sul lavoro e in materia ambientale, come meglio esplicitato nelle Parti Speciali D ed L del Modello, assumono altresì il ruolo di Process Owner, in quanto Destinatari del Modello, le seguenti figure organizzative, come definite dall'art. 2, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81:

- il Datore di lavoro;
- il Delegato del Datore di lavoro
- i Dirigenti;
- il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione;
- il Medico competente;
- il Responsabile del Sistema di Gestione Ambientale.

Infine con riferimento alle aree rilevanti in tema di reati in materia di criminalità informatica, come meglio esplicitato nella Parte Speciale E del Modello assume altresì il ruolo di Process Owner la seguente figura organizzativa:

- il Responsabile dei Sistemi Informativi.

L'identificazione delle sopra citate Operazioni Sensibili avviene attraverso la delineazione di criteri di valutazione e parametri definiti dall'OdV, in ragione dell'attività di risk assessment condotta, e valutandone l'efficacia ai fini dello svolgimento dei propri compiti, nonché la costante coerenza con l'evoluzione di volumi e significatività delle attività.

L'OdV procederà ad informare opportunamente l'Amministratore Unico circa la definizione di detti criteri e parametri.

Le Operazioni Sensibili debbono essere portate a conoscenza dell'OdV dai suddetti responsabili tramite la compilazione e la trasmissione (con qualunque mezzo purché sia mantenuta traccia dell'invio e sia sempre riconoscibile il mittente) all'OdV di una c.d. Scheda Informativa da aggiornarsi su base periodica.

Sarà cura dell'OdV comunicare ai Process Owner i sopra citati criteri di valutazione e parametri, nonché regole operative e periodicità di invio delle suddette Schede Informative.

**6. Reporting dell'OdV.** L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e alle eventuali criticità, direttamente al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV, nei confronti dell'Amministratore Unico, ha la responsabilità di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il Piano delle Attività, che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
- comunicare periodicamente, ed almeno semestralmente, lo stato di avanzamento del Piano delle attività, ed eventuali cambiamenti apportati allo stesso, motivandoli;
- segnalare tempestivamente qualsiasi violazione del Modello oppure condotte illegittime e/o illecite, di cui sia venuto a conoscenza per Segnalazione da parte dei Destinatari che l'OdV ritenga fondate o che abbia accertato;
- redigere, almeno una volta l'anno, una relazione riepilogativa delle attività svolte nei precedenti dodici mesi e dei risultati delle stesse, degli elementi di criticità e delle violazioni del Modello, nonché delle proposte relative ai necessari aggiornamenti del Modello da porre in essere.

L'Amministratore Unico e il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti e di particolare gravità.

L'OdV potrà, inoltre, comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni qualora dalle verifiche svolte scaturiscano carenze, comportamenti o azioni

non in linea con il Modello. In tal caso, sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi medesimi un piano delle azioni da intraprendere, con relativa tempistica, al fine di impedire il ripetersi di tali circostanze.

L'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale, nonché l'Amministratore Unico, qualora la violazione riguardi i vertici dell'Azienda.

**7. Conservazione delle informazioni.** Tutte le Informazioni, Segnalazioni, rapporti e altri documenti raccolti e/o predisposti in applicazione del presente Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo), gestito dall'OdV, per un periodo di 10 anni.

L'accesso all'archivio è consentito esclusivamente ai membri dell'OdV e all'Amministratore Unico.

Si precisa inoltre che anche la documentazione prodotta nell'ambito delle attività di predisposizione e aggiornamento del Modello (risk assessment, etc.) e raccolta in uno specifico Archivio, è custodita a cura dell'OdV.