

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

PARTE GENERALE

Governance del Modello, Organismo di Vigilanza, whistleblowing e sistema disciplinare

RES Consulting Group

RES Srl Società Benefit

Documento	Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001
Versione	1.0 — bozza di lavoro per validazione legale e approvazione dell'Organo Amministrativo
Data di riferimento	15 settembre 2026

Sommario

Destinatari della Parte Generale	4
1. La responsabilità amministrativa degli enti.....	5
1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni	5
1.2 L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo quale comportamento doveroso della Società al fine di prevenire, per quanto possibile, il compimento dei reati previsti dal Decreto 5	
1.3 Le linee guida associative di categoria	6
2. L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte di RES Consulting Group .	8
2.1 Le finalità del Modello e i principi fondamentali.....	8
2.2 La struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale in funzione delle diverse ipotesi di reato	9
2.3 Il rapporto tra il Modello e il Codice Etico	11
2.4 L'adozione del Modello e le modifiche allo stesso	11
3. L'Organismo di Vigilanza.....	12
3.1 L'iter di nomina e di revoca dell'Organismo di Vigilanza	12
3.2 I requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza	13
3.2.1 Autonomia.....	13
3.2.2 Indipendenza.....	13
3.2.3 Professionalità.....	13
3.2.4 Continuità d'azione	13
3.3 La collocazione organizzativa dell'Organismo di Vigilanza	13
3.4 L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza	13
3.5 Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza	14
3.5.1 Attività di vigilanza e controllo	14
3.5.2 Attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico.....	14
3.5.3 Attività di adattamento ed aggiornamento del Modello	14
3.5.4 Reporting nei confronti degli organi societari.....	15
3.5.5 Attività di gestione del flusso informativo	15
3.6 I poteri dell'Organismo di Vigilanza	16
3.7 Il budget dell'Organismo di Vigilanza	17
4. Segnalazioni di illeciti o violazioni e tutela del segnalante (c.d. whistleblowing)	18
5. Il sistema disciplinare e sanzionatorio.....	19
5.1 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare	19

5.2 Destinatari e loro doveri	20
5.3 Principi generali relativi alle sanzioni	20
5.4 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti	21
(a) e (b) — biasimo verbale o scritto.....	21
(c) — multa non eccedente 4 ore di normale retribuzione.....	21
(d) — sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino a 10 giorni	21
(e) — licenziamento disciplinare senza preavviso	22
5.5 Sanzioni nei confronti dei dirigenti	22
5.6 Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 5, comma 1, lett. a, del Decreto)	23
5.7 Misure nei confronti dei Soggetti Esterni	23
5.8 Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza — misure volte a tutelare coloro che le effettuano	24
5.9 Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza — segnalazioni effettuate dolosamente e rivelatesi infondate o delatorie	24
6. La formazione e diffusione del Modello	25

Destinatari della Parte Generale

Sono Destinatari (di seguito i “Destinatari”) della presente Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001 e successive modificazioni di RES Consulting Group (di seguito “RES” o la “Società”) e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- gli amministratori e i dirigenti della Società (c.d. soggetti apicali);
- i dipendenti della Società (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione).

In forza di specifica accettazione o di apposite clausole contrattuali, possono essere destinatari di specifici obblighi per il rispetto del contenuto della Parte Generale i seguenti soggetti esterni (di seguito i “Soggetti Esterni”):

- i collaboratori, gli agenti, i consulenti, i docenti a contratto e, in genere, i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo per conto di RES;
- i fornitori e i partner commerciali, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, comprese le società di somministrazione di lavoro.

Tra i Soggetti Esterni si intendono ricompresi anche coloro che, pur avendo un rapporto contrattuale con altra società del gruppo RES Group, operano nella sostanza in maniera rilevante e/o continuativa per conto o nell'interesse di RES.

1. La responsabilità amministrativa degli enti

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito il “Decreto”), ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. soggetti apicali), e da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. soggetti sottoposti ad altrui direzione). Il Decreto esclude la responsabilità dell'ente qualora il soggetto apicale o sottoposto abbia agito nel proprio esclusivo interesse o in quello di terzi.

Tale responsabilità si aggiunge, e non si sostituisce, a quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato ed è finalizzata a coinvolgere, nella repressione di determinati illeciti penali, anche il patrimonio dell'ente che ne abbia tratto un vantaggio. Per tutti gli illeciti è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche sanzioni interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. La responsabilità dell'ente permane anche quando il reato sia rimasto allo stadio del tentativo, salva una riduzione delle sanzioni.

Le fattispecie di reato per le quali trova applicazione la disciplina in esame sono elencate e descritte nell'allegato Catalogo dei reati presupposto, qui integralmente richiamato. La Parte Speciale del Modello contiene una descrizione dettagliata delle singole fattispecie ritenute concretamente rilevanti per RES, all'esito dell'attività di risk assessment descritta al capitolo 2.

1.2 L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo quale comportamento doveroso della Società al fine di prevenire, per quanto possibile, il compimento dei reati previsti dal Decreto

L'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non risponde dell'illecito amministrativo se dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, “modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”, prevedendo altresì l'istituzione di un organo di controllo interno con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza di tali modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

I modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il “Modello”), ai sensi dell'art. 6, commi 2 e 3, del Decreto, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Quando il reato è commesso da un soggetto apicale, l'ente non risponde se prova che: l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi; il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo; i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello; non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

Quando il reato è commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione, l'ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza; tale inosservanza è comunque esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.3 Le linee guida associative di categoria

L'art. 6 del Decreto dispone che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Nella predisposizione del presente Modello, RES ha tenuto conto delle indicazioni metodologiche generalmente elaborate dalle principali associazioni di categoria per l'individuazione delle aree di rischio, la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione e attuazione delle decisioni dell'ente) e la definizione dei contenuti del Modello, tra cui in particolare le seguenti fasi:

- identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto;
- progettazione del sistema di controllo (protocolli per la programmazione della formazione e attuazione delle decisioni dell'ente), ossia la valutazione del sistema esistente e il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di ridurre ad un livello accettabile i rischi identificati;
- adozione di strumenti generali, tra cui in primo luogo un Codice Etico e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione nei suoi confronti.

Tali componenti devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema di controllo che, sia per i reati dolosi sia per quelli colposi, comprenda tipicamente: un Codice Etico con riferimento ai reati considerati; un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare quanto all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla separazione dei compiti; procedure manuali e informatiche idonee a regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo opportuni punti di controllo; poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate; un sistema di controllo di gestione in grado di segnalare tempestivamente situazioni di criticità; adeguata comunicazione al personale e relativa formazione.

La mancata conformità a singoli aspetti delle linee guida associative non inficia di per sé la validità del Modello: ciascun modello, dovendo essere calibrato sulla realtà concreta dell'ente cui si riferisce, può

discostarsi in singoli punti dalle indicazioni generali, quando ciò sia necessario per garantire più efficacemente le finalità di prevenzione perseguite dal Decreto.

2. L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte di RES Consulting Group

2.1 Le finalità del Modello e i principi fondamentali

Attraverso l'adozione del Modello, RES si propone di perseguire le seguenti finalità principali:

- rendere consapevoli tutti i Destinatari dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- ribadire che i comportamenti illeciti sono fortemente condannati da RES, in quanto contrari, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali RES intende attenersi nell'esercizio della propria attività, anche qualora la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare a RES, e indirettamente a tutti i suoi portatori di interesse, dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto, anche in via cautelare;
- consentire a RES un costante controllo e un'attenta vigilanza sulle proprie attività, così da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dal Modello stesso.

Ai fini della predisposizione del Modello si è dunque proceduto, in coerenza metodologica con le indicazioni generalmente seguite in materia, a:

- identificare le attività sensibili, attraverso l'esame della documentazione aziendale e un'attività di risk assessment condotta sui processi operativi di RES, volta a individuare e valutare il concreto svolgimento di attività nelle quali potessero configurarsi condotte a rischio di commissione dei reati presupposto, nonché a valutare i presidi di controllo già in essere e le eventuali criticità da sottoporre a miglioramento;
- disegnare e implementare le azioni necessarie al miglioramento del sistema di controllo e al suo adeguamento agli scopi perseguiti dal Decreto, alla luce dei fondamentali principi della separazione dei compiti e della definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate, con particolare attenzione ai processi di gestione e controllo finanziario nelle attività a rischio;
- definire i protocolli di controllo nei casi in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente, esprimendo l'insieme di regole e la disciplina più idonea a governare il profilo di rischio individuato, secondo il principio per cui la soglia di accettabilità del sistema di prevenzione è rappresentata dalla non aggirabilità dello stesso se non fraudolentemente, e secondo la regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale.

I momenti fondamentali del Modello sono pertanto:

- la mappatura delle attività a rischio di RES, ossia quelle nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- la predisposizione di adeguati presidi di controllo a prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto;
- la verifica ex post dei comportamenti aziendali e del funzionamento del Modello, con conseguente aggiornamento periodico;
- la diffusione e il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- l'adozione di un Codice Etico.

Il Modello, ferme restando le finalità peculiari sopra descritte connesse alla sua valenza esimente ai sensi del Decreto, si inserisce nel più ampio sistema di controllo interno già adottato da RES al fine di fornire ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dell'affidabilità delle informazioni finanziarie e della salvaguardia del patrimonio aziendale, anche contro possibili frodi.

In particolare, con riferimento alle attività sensibili, RES ha individuato i seguenti principi cardine del proprio Modello:

- separazione dei compiti, attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o concentrazioni di attività critiche su un unico soggetto;
- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte;
- nessuna operazione significativa può essere intrapresa senza autorizzazione;
- esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- adeguata regolamentazione procedurale delle attività sensibili, cosicché i processi operativi siano definiti con adeguato supporto documentale, le decisioni siano sempre tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni, siano garantite modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati, siano svolte e documentate le attività di controllo e supervisione sulle transazioni aziendali, esistano meccanismi di sicurezza a protezione dell'accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali, e lo scambio di informazioni fra fasi o processi contigui avvenga garantendo l'integrità e la completezza dei dati gestiti.

RES ritiene tali principi ragionevolmente idonei a prevenire i reati richiamati dal Decreto e ne garantisce la corretta e concreta applicazione in tutte le aree di attività sensibili individuate e descritte nella Parte Speciale del presente Modello.

2.2 La struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale in funzione delle diverse ipotesi di reato

Il Modello si compone della presente Parte Generale, che descrive il modello di governo societario e il relativo sistema di deleghe e poteri, il processo di definizione e i principi di funzionamento del Modello, nonché i meccanismi della sua concreta attuazione, e di una Parte Speciale, che raccoglie in un unico documento organico, per ciascuna famiglia di reato presupposto rilevante ai sensi degli articoli 24 e seguenti del Decreto, le rispettive fattispecie di reato, le specifiche attività aziendali di RES che risultano sensibili, i principi comportamentali da rispettare, i protocolli di controllo implementati e i flussi informativi sistematici verso l'Organismo di Vigilanza, predisposti per la prevenzione dei reati stessi.

Tale struttura, che raccoglie in un solo documento organico l'intero catalogo dei reati presupposto anziché ripartirlo in una pluralità di Parti Speciali distinte, è stata scelta da RES per garantire una visione unitaria e immediatamente consultabile dei rischi-reato rilevanti e dei relativi presidi, agevolandone la lettura e l'aggiornamento.

Di seguito si riporta una sintesi delle risultanze dell'attività di Risk Assessment 231 condotta ai fini della predisposizione della Parte Speciale, che ha censito l'intero catalogo delle fattispecie di reato presupposto vigente alla data di riferimento del presente documento, incrociandolo con i processi operativi di RES e assegnando a ciascuna fattispecie una valutazione di rischio.

Indicatore	N. fattispecie	% sul totale
Totale fattispecie mappate	190	100.0%

Non significativo	132	69.5%
Significativo — totale	58	30.5%
di cui livello Basso	18	9.5%
di cui livello Medio	29	15.3%
di cui livello Alto	11	5.8%

La tabella seguente riepiloga, per ciascuna famiglia di reato trattata nella Parte Speciale, il numero di fattispecie mappate e il relativo livello di rischio prevalente.

Famiglia di reato	N. fattispecie	Livello prevalente
A. Reati contro la PA	24	Alto
B. Delitti informatici	13	Alto
C. Criminalità organizzata	7	Non significativo
D. Falsità in monete e valori di bollo	10	Non significativo
E. Reati contro industria e commercio	8	Non significativo
F. Reati societari	17	Alto
G. Terrorismo ed eversione	24	Non significativo
H. Mutilazioni genitali femminili	1	Non significativo
I. Reati contro la personalità individuale	10	Basso
J. Abusi di mercato	2	Non significativo
K. Sicurezza sul lavoro	2	Alto
L. Riciclaggio e autoriciclaggio	4	Medio
M. Strumenti di pagamento non in contanti	3	Basso
M-bis. Misure restrittive UE	3	Non significativo
N. Diritto d'autore	6	Alto
O. Dichiarazioni mendaci all'A.G.	1	Medio
P. Reati ambientali	20	Non significativo
Q. Cittadini paesi terzi irregolari	2	Non significativo
R. Razzismo e xenofobia	1	Non significativo
S. Frode sportiva e gioco d'azzardo	2	Non significativo
T. Reati tributari	8	Medio
U. Contrabbando	14	Non significativo
V. Patrimonio culturale	1	Non significativo
W. Riciclaggio di beni culturali	1	Non significativo
X. Reati transnazionali	1	Non significativo
Y. Delitti contro gli animali	5	Non significativo

Il dettaglio integrale della metodologia, delle motivazioni e dei processi operativi coinvolti per ciascuna fattispecie è riportato nel documento di Risk Assessment 231 e, per le famiglie a rischio significativo, nei rispettivi capitoli della Parte Speciale.

Per le famiglie di reato per le quali il Risk Assessment 231 ha evidenziato un rischio non significativo, in quanto prive di un concreto nesso funzionale con l'attività di RES, si ritiene esaustivo il richiamo ai principi contenuti nella presente Parte Generale, nel Codice Etico e nel sistema disciplinare, che vincolano i Destinatari del Modello al rispetto dei valori di integrità, trasparenza, legalità, imparzialità e prudenza.

Il presente Modello, ferma restando la sua finalità peculiare, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di governo societario e dal sistema di controllo interno in essere in azienda. A titolo esemplificativo, gli strumenti specifici già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di RES anche in relazione ai reati da prevenire sono, tra gli altri:

- il Codice Etico;
- il sistema di controllo interno;
- le procedure operative aziendali;

- il sistema di controllo di gestione;
- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale e organizzativa, nonché il sistema amministrativo, contabile, finanziario e di reporting.

I principi, le regole e le procedure di cui a tali strumenti sono interamente richiamati, seppure non riportati dettagliatamente nel presente documento, in quanto parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che il Modello abbraccia e intende integrare. Tali strumenti sono suscettibili di autonome modifiche e integrazioni, in coerenza con le proprie finalità e secondo le rispettive regole autorizzative, senza che ciò determini l'automatica modifica del Modello.

2.3 Il rapporto tra il Modello e il Codice Etico

I principi e le regole di comportamento contenuti nel presente Modello si integrano con quanto espresso nel Codice Etico adottato da RES, pur presentando il Modello una portata diversa rispetto al Codice stesso, in ragione delle finalità che esso persegue in attuazione delle disposizioni del Decreto.

I comportamenti di amministratori, dirigenti, dipendenti, nonché dei Soggetti Esterni, devono conformarsi ai principi generali e alle regole di comportamento riportati nel Codice Etico adottato da RES ai sensi del D. Lgs. 231/2001 con delibera dell'organo amministrativo.

Tale Codice è stato elaborato al fine di tradurre i valori etici della Società in principi di comportamento che i suoi Destinatari sono tenuti a seguire nella conduzione degli affari e delle proprie attività, anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto.

Sotto tale profilo si precisa che:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma, suscettibile di applicazione sul piano generale, con cui RES esprime una serie di principi di deontologia aziendale che riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i propri dipendenti e di coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati che, commessi apparentemente nell'interesse o a vantaggio di RES, possono comportare una responsabilità amministrativa a carico della Società.

In considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire le condotte illecite di cui al Decreto, esso acquisisce rilevanza ai fini del Modello e ne costituisce, pertanto, componente integrante.

2.4 L'adozione del Modello e le modifiche allo stesso

L'art. 6, comma 1, lett. a), del Decreto richiede che il Modello sia atto di emanazione dell'organo dirigente. L'adozione del Modello è pertanto di competenza del Consiglio di Amministrazione di RES, che vi provvede mediante delibera.

Il presente Modello, costituito dalla Parte Generale e dalla Parte Speciale, è adottato dal Consiglio di Amministrazione di RES con apposita delibera.

Le successive modifiche o integrazioni relative alla Parte Generale o alla Parte Speciale, anche eventualmente proposte dall'Organismo di Vigilanza, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione o del soggetto da questi delegato.

La versione più aggiornata del Modello è resa immediatamente disponibile all'Organismo di Vigilanza.

3. L'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1, lett. b), del Decreto dispone, con riferimento all'azione dei soggetti apicali, che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento deve essere affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (di seguito l'“Organismo di Vigilanza” o l'“OdV”). Sebbene non esista un riferimento legislativo espresso quanto all'azione dei soggetti sottoposti all'altrui direzione, ai fini dell'efficace attuazione del Modello è richiesta, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del Decreto, una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività: attività, questa, di tipica competenza dell'Organismo di Vigilanza.

3.1 L'iter di nomina e di revoca dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione, previa delibera che esplicita i criteri adottati in sede di individuazione, strutturazione e tipologia dell'organo o della funzione investita del ruolo, nonché le ragioni che hanno indotto a tale scelta e a designare i singoli componenti.

Nella composizione collegiale adottata da RES, a ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza deve essere garantita, al momento della nomina e per tutto il periodo di vigenza della carica, una posizione di indipendenza; ogni componente deve inoltre rivestire personalmente i requisiti di onorabilità e moralità, quale che sia il ruolo, interno o esterno, dallo stesso rivestito in seno al collegio.

Sono cause di ineleggibilità:

- l'intrattenere, direttamente o indirettamente, relazioni professionali ed economiche non di lavoro dipendente con RES o con gli amministratori esecutivi, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, fatte salve le relazioni professionali accessorie all'attività propria dell'Organismo di Vigilanza;
- l'essere stretto familiare di amministratori esecutivi di RES o di soggetti che si trovino nella situazione di cui al punto precedente;
- l'essere stato dichiarato interdetto, inabilitato o fallito;
- l'essere stato condannato, con sentenza irrevocabile, per fatti connessi allo svolgimento del proprio incarico, per fatti che incidano significativamente sulla propria moralità professionale, per fatti che comportino l'interdizione dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi delle imprese, ovvero per avere commesso uno dei reati presupposto di cui al Decreto;
- in ogni caso, dal momento in cui al componente sia notificato l'esercizio dell'azione penale o sia notificato o eseguito un provvedimento cautelare, per i fatti di cui al punto precedente, e fino all'emissione di sentenza di non luogo a procedere o di proscioglimento.

La nomina prevede la durata dell'incarico, a tempo determinato, normalmente triennale, nonché un compenso e un budget disponibile per l'esercizio delle funzioni di vigilanza.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza cessa il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca. La revoca può essere disposta in caso di inadempienze reiterate dei compiti o inattività ingiustificata, di intervenuta irrogazione a carico di RES di sanzioni interdittive riconducibili a inattività dei componenti, di inadempimento nel riferire violazioni riscontrate del Modello, ovvero qualora sopravvenga una causa di ineleggibilità. La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con immediata segnalazione al Collegio Sindacale, ove presente.

3.2 I requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo e delle previsioni del Decreto, la scelta dell'organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo è effettuata in modo da garantire in capo all'Organismo di Vigilanza i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione richiesti per tale delicata funzione.

3.2.1 Autonomia

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale. Non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione, e ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale. L'Organismo è inoltre autonomo sul piano regolamentare, potendo determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di Amministrazione.

3.2.2 Indipendenza

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti di RES, ed è garantita per il tramite di una corretta e adeguata collocazione gerarchica.

3.2.3 Professionalità

L'Organismo di Vigilanza è professionalmente capace e affidabile. Sono garantite, nel suo complesso, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni da svolgere, in particolare di natura giuridica, contabile e organizzativa, nonché capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale (campionamento statistico, tecniche di analisi e valutazione dei rischi, tecniche di intervista, metodologie per l'individuazione delle frodi). Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

3.2.4 Continuità d'azione

Per garantire l'efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità, assicurando nelle proprie determinazioni operative un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo ad assolvere con efficacia ed efficienza i propri compiti istituzionali.

3.3 La collocazione organizzativa dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6 del Decreto richiede che l'Organismo di Vigilanza sia interno alla Società, collegialmente partecipe all'organigramma: solo in tal modo esso può essere edotto delle vicende aziendali e realizzare il necessario coordinamento con gli altri organi societari, garantendo la necessaria continuità d'azione. L'Organismo di Vigilanza è una funzione di staff del Consiglio di Amministrazione, da cui è nominato. Al fine di rafforzare ulteriormente il requisito dell'indipendenza, l'Organismo di Vigilanza ha obblighi informativi verso il Collegio Sindacale, ove presente, nonché, in ultima istanza, verso l'Assemblea dei Soci. Sono inoltre garantiti, per il tramite dell'inerenza a RES e del posizionamento organizzativo, flussi informativi costanti tra l'Organismo di Vigilanza e il Consiglio di Amministrazione.

3.4 L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Applicando i principi sopra richiamati alla realtà aziendale di RES, e tenuto conto della propria struttura organizzativa, il Consiglio di Amministrazione ha optato per un Organismo di Vigilanza a composizione

collegiale, costituito da tre membri, in modo da assicurare al proprio interno un patrimonio di competenze multidisciplinari – giuridiche, di compliance e di audit – e un più efficace presidio dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione richiesti dalla legge. Del collegio fanno parte un Presidente e due ulteriori componenti, uno dei quali svolge altresì una funzione di raccordo operativo con la struttura di RES (di seguito il “Link Auditor”). La nomina dei singoli componenti, le rispettive qualifiche e i requisiti posseduti sono definiti dal Consiglio di Amministrazione in sede di delibera di nomina; le regole di funzionamento del collegio, i requisiti di ciascun componente e il relativo compenso sono integralmente disciplinati dallo Statuto dell'Organismo di Vigilanza, quale documento distinto approvato dal Consiglio di Amministrazione contestualmente alla nomina, cui si rinvia.

3.5 Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza svolge i compiti previsti dagli articoli 6 e 7 del Decreto e in particolare svolge attività di vigilanza e controllo, attività di monitoraggio sull'attuazione del Codice Etico, attività di adattamento e aggiornamento del Modello, reporting nei confronti degli organi societari e attività di gestione del flusso informativo.

3.5.1 Attività di vigilanza e controllo

La funzione primaria dell'Organismo di Vigilanza è la vigilanza continuativa sulla funzionalità del Modello adottato, con riferimento sia all'osservanza delle sue prescrizioni da parte dei Destinatari, sia alla sua reale efficacia in relazione alla struttura aziendale e all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza effettua un controllo periodico delle singole aree valutate come sensibili, verificando l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli, la predisposizione e la regolare tenuta della documentazione prevista, nonché l'efficienza e la funzionalità delle misure adottate nel Modello. In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- verificare l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli di controllo previsti dal Modello, fermo restando che le attività di controllo di linea sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo, quale parte integrante di ogni processo aziendale;
- effettuare, anche eventualmente per il tramite di un soggetto esterno all'uopo incaricato, periodiche verifiche mirate su operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto nell'ambito delle attività sensibili;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello.

3.5.2 Attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico

L'Organismo di Vigilanza monitora l'applicazione e il rispetto del Codice Etico adottato dal Consiglio di Amministrazione, vigilando sulla sua diffusione, comprensione e attuazione, e propone al Consiglio di Amministrazione le eventuali necessità di aggiornamento del Codice stesso.

3.5.3 Attività di adattamento ed aggiornamento del Modello

L'Organismo di Vigilanza svolge un ruolo propulsivo, propositivo e di critica costruttiva, valutando e determinando tecnicamente le variazioni da apportare al Modello e formulando adeguate proposte al Consiglio di Amministrazione, che si rendano necessarie in conseguenza di: significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato; significative modificazioni dell'assetto interno di RES o delle modalità di svolgimento delle attività aziendali; modifiche normative, in primis a seguito di integrazione legislativa del catalogo dei reati presupposto.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di: condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili; coordinarsi con il responsabile delegato per i programmi di formazione del personale e dei collaboratori; interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposto, verificando l'adeguatezza del sistema di controllo interno rispetto alle prescrizioni normative; verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.

3.5.4 Reporting nei confronti degli organi societari

L'Organismo di Vigilanza si relaziona costantemente con il Consiglio di Amministrazione e garantisce una comunicazione periodica verso il Collegio Sindacale, ove presente. In particolare, riferisce al Consiglio di Amministrazione:

- quando necessario, in merito alla formulazione di proposte per gli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello;
- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo a RES, affinché vengano presi gli opportuni provvedimenti; nei casi in cui sia necessario adottare provvedimenti nei confronti degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza ne dà comunicazione anche all'Assemblea dei Soci;
- periodicamente, con una relazione informativa, su base almeno semestrale, in ordine alle attività di verifica e controllo compiute e al relativo esito, nonché in relazione a eventuali criticità emerse; su base annuale, l'Organismo di Vigilanza riferisce inoltre in merito alle attività complessivamente svolte, incluse quelle di monitoraggio sulla diffusione del Modello, fornendo rendiconto degli utilizzi del budget assegnato e formulando le richieste di risorse per il periodo successivo.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dagli organi societari, o potrà a propria volta richiederne la convocazione, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

3.5.5 Attività di gestione del flusso informativo

Il Decreto enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza secondo quanto previsto dalla Parte Speciale e dalle altre componenti del Modello, e gravano sugli organi sociali, su tutto il personale di RES e sui responsabili delle unità operative.

Gli organi sociali riferiscono all'Organismo di Vigilanza ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello. Il personale, dipendente e non, riferisce ogni informazione relativa a comportamenti costituenti violazioni delle prescrizioni del Modello o inerenti alla commissione di reati. Devono in particolare e obbligatoriamente essere comunicati:

- le notizie relative all'effettiva attuazione del Modello a tutti i livelli aziendali, con evidenza delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione, con relative motivazioni;
- l'insorgere di nuovi rischi nelle aree dirette dai vari responsabili;
- i rapporti o le relazioni predisposte nell'ambito dell'attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Decreto o del Modello;
- le anomalie, le atipicità riscontrate o le risultanze delle attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello;
- i provvedimenti e le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da altra Autorità pubblica dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto, anche nei confronti di ignoti;
- le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per ipotesi di reato;

- le richieste di assistenza legale inoltrate a RES da soggetti apicali o sottoposti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
- le segnalazioni di presunti casi di violazione e inadempimento di specifici precetti comportamentali, o di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposto.

Il flusso informativo è integrato da riunioni periodiche, con cadenza almeno semestrale, tra l'Organismo di Vigilanza e il Collegio Sindacale e la Società di Revisione, ove presenti.

Devono inoltre essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti: i provvedimenti e le notizie relative a procedimenti penali, anche nei confronti di ignoti, relativi a fatti di interesse per RES; i provvedimenti e le notizie relative a procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo derivanti da richieste o iniziative di Autorità indipendenti, dell'amministrazione finanziaria, di amministrazioni locali, o relative a contratti con la Pubblica Amministrazione o a richieste e gestione di finanziamenti pubblici; le richieste di assistenza legale inoltrate a RES dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti; i rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali dai quali possano emergere fatti rilevanti ai fini del rispetto del Modello.

È inoltre istituito un obbligo di riporto funzionale a carico dei responsabili delle unità operative, che devono riportare all'Organismo di Vigilanza, con cadenza almeno semestrale, l'attività svolta (controlli effettuati, modifiche suggerite a seguito di variazioni dell'attività o delle procedure, segnalazione di nuove modalità idonee a realizzare ipotesi di reato) e, tempestivamente, in caso di gravi anomalie nel funzionamento del Modello o di violazioni delle sue prescrizioni.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'Organismo di Vigilanza può accedere liberamente a tutte le fonti di informazione di RES, prendere visione di documenti e consultare dati relativi all'ente. Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali sono archiviate e custodite a cura dell'Organismo di Vigilanza, con obbligo di riservatezza, anche nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

3.6 I poteri dell'Organismo di Vigilanza

I principali poteri dell'Organismo di Vigilanza sono di auto-regolamentazione e definizione delle procedure operative interne, e di vigilanza e controllo.

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione, l'Organismo di Vigilanza ha competenza esclusiva in merito:

- alle modalità di documentazione delle proprie attività, valutazioni e decisioni;
- alle modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale, nonché di acquisizione di informazioni, dati e documentazione dalle strutture aziendali;
- alle modalità di coordinamento con il Consiglio di Amministrazione e con il Collegio Sindacale e di partecipazione alle riunioni di tali organi, per propria iniziativa;
- alle modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo e di rappresentazione dei relativi risultati.

Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza:

- ha accesso libero e non condizionato a tutte le funzioni di RES, senza necessità di alcun consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- può disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio budget iniziale e di periodo;

- può avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture di RES, nonché, ove necessario, del supporto operativo di professionalità esterne, quale mero supporto tecnico-specialistico;
- può, effettuate le opportune verifiche e sentito l'autore della violazione, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista dal sistema disciplinare, fermo restando che l'iter di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione competono al datore di lavoro.

3.7 Il budget dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia e indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è dotato di un adeguato budget iniziale e di periodo, preventivamente deliberato dal Consiglio di Amministrazione, di cui può disporre in piena autonomia, fermo restando l'obbligo di rendicontarne l'utilizzo almeno su base annuale e di motivare la richiesta di budget per il periodo successivo, nell'ambito della relazione informativa periodica al Consiglio di Amministrazione.

4. Segnalazioni di illeciti o violazioni e tutela del segnalante (c.d. whistleblowing)

Con la Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, il Legislatore aveva introdotto specifiche previsioni in materia di whistleblowing per gli enti destinatari del Decreto. Successivamente, al fine di dare sistematicità alla materia in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 è intervenuto sull'art. 6 del Decreto, abrogando i commi 2-ter e 2-quater e riformulando il comma 2-bis, stabilendo che i modelli organizzativi devono prevedere, ai sensi dello stesso D. Lgs. 24/2023, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare.

In particolare, l'art. 6, comma 2-bis, del Decreto dispone che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo prevedano:

- uno o più canali che consentano ai soggetti apicali e ai soggetti sottoposti all'altrui direzione di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Nel rispetto della normativa a tutela dell'identità del segnalante, le segnalazioni relative a reati o comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del Decreto, ovvero a violazioni del Modello, possono essere effettuate attraverso i canali messi a disposizione da RES e secondo le modalità descritte dalla procedura Whistleblowing adottata dall'organo amministrativo, qui integralmente richiamata, che garantisce la massima riservatezza sull'identità del segnalante.

Sono esaminate le segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del Modello, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

RES garantisce l'assoluto divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, e prevede nel proprio sistema disciplinare sanzioni nei confronti di chi violi tali misure di tutela. È parimenti sanzionabile la condotta di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni all'Organismo di Vigilanza che si rivelino infondate.

Ogni comunicazione indirizzata all'Organismo di Vigilanza diversa dalle segnalazioni di illecito o violazione del Modello (flussi informativi, invio di documenti o informazioni richieste dal Modello, ecc.) è da effettuarsi secondo le modalità di contatto diretto dell'Organismo di Vigilanza rese note ai Destinatari e pubblicate nella documentazione del Modello.

5. Il sistema disciplinare e sanzionatorio

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e), e dell'art. 7, comma 4, lett. b), del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione e attuazione costituisce condizione necessaria per l'esenzione di responsabilità di RES in caso di commissione dei reati previsti dal Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedono un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e il Codice Etico costituiscono regole vincolanti per i Destinatari, la cui violazione deve essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso. Le regole di condotta imposte dal Modello sono infatti assunte da RES in piena autonomia, ai fini del miglior rispetto del precetto normativo che su di essa incombe. La valutazione disciplinare dei comportamenti, salvo il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve necessariamente coincidere con la valutazione dell'autorità giudiziaria penale, data l'autonomia della violazione del Codice Etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che integra un reato: RES non è pertanto tenuta ad attendere l'esito di un eventuale procedimento penale prima di agire in sede disciplinare. I principi di tempestività e immediatezza rendono anzi non doveroso, e sconsigliabile, ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'autorità giudiziaria.

5.1 Definizione e limiti della responsabilità disciplinare

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del Decreto, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura per la relativa contestazione.

RES, conscia della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni contrattuali collettive vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili al personale dipendente ai sensi del presente sistema disciplinare siano conformi a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile, ossia il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi (Confcommercio), e che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione sia in linea con quanto disposto dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori).

Per i Destinatari legati a RES da contratti di natura diversa dal rapporto di lavoro subordinato (amministratori e, in generale, Soggetti Esterni), le misure applicabili e le procedure sanzionatorie avvengono nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali di volta in volta pattuite.

Sono definiti come illeciti disciplinari i comportamenti tenuti dai Destinatari in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello, ivi incluse le violazioni della procedura Whistleblowing, con particolare riferimento a:

- la commissione di qualsiasi ritorsione, intesa come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione di una segnalazione, che provochi o possa provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto al segnalante o ad altri soggetti individuati dalla normativa applicabile;
- la mancata istituzione dei canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure di whistleblowing conformi alla normativa, la mancata effettuazione delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- la messa in atto di azioni o comportamenti con cui una segnalazione sia stata ostacolata o si sia tentato di ostacolarla;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza sull'identità del segnalante.

Al segnalante sono applicate le sanzioni disciplinari previste dal presente sistema qualora ne sia stata accertata la responsabilità, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la responsabilità civile per dolo o colpa grave, in relazione a segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave e rivelatesi infondate.

5.2 Destinatari e loro doveri

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi e le misure di organizzazione e gestione delle attività aziendali definite nel Modello. Codice Etico e Modello prescrivono, per i lavoratori dipendenti, obblighi di condotta e doveri coerenti con quelli richiamati dal CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi applicato da RES, in particolare con l'obbligo del prestatore di lavoro di osservare nel modo più scrupoloso i doveri d'ufficio e di tenere una condotta conforme ai propri doveri (art. 233 CCNL).

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure (di seguito le "Infrazioni"), rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2106 del Codice civile, del CCNL applicato e dell'art. 7 della L. 300/1970 (Statuto dei lavoratori);
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri loro imposti dalla legge e dallo statuto sociale ai sensi dell'art. 2392 del Codice civile;
- nel caso di Soggetti Esterni, un inadempimento contrattuale che legittima la risoluzione del contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede. In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza riceve comunicazione dell'avvio del procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per informare tutti i soggetti sopra indicati, sin dal sorgere del loro rapporto con RES, circa l'esistenza e il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

5.3 Principi generali relativi alle sanzioni

Le sanzioni irrogate a fronte delle Infrazioni rispettano, in ogni caso, il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse. La determinazione della tipologia e dell'entità della sanzione, ivi compresi gli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto, è improntata alla valutazione di:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza o l'imperizia che ne costituiscono la causa, specie ove l'evento fosse prevedibile;
- la rilevanza e le eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione del Destinatario nell'organizzazione aziendale, in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti o attenuanti, tra cui, a titolo esemplificativo, le precedenti sanzioni disciplinari a carico del medesimo Destinatario nei due anni precedenti;
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Le sanzioni e il relativo iter di contestazione dell'Infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario, come descritto nei paragrafi seguenti.

5.4 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari. Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti rientrano tra quelle previste dal sistema sanzionatorio del CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi, applicato nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori e di ogni normativa speciale applicabile.

Il sistema disciplinare aziendale di RES è pertanto costituito dalle norme del Codice civile in materia e dalle norme pattizie previste dal CCNL applicato, il cui art. 238 (Provvedimenti disciplinari) individua la seguente scala di provvedimenti, applicabile dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- a) biasimo inflitto verbalmente
- b) biasimo inflitto per iscritto
- c) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione (art. 206 CCNL)
- d) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni
- e) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge

Resta inoltre ferma, secondo i principi generali in materia di lavoro subordinato, la possibilità per RES di procedere al licenziamento per giustificato motivo soggettivo, con preavviso, ai sensi degli artt. 2118 e 2119 del Codice civile e della L. 15 luglio 1966, n. 604, nei casi di notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore che, pur non integrando gli estremi della giusta causa di cui alla successiva lettera e), sia comunque incompatibile con la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro alle condizioni pregresse.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle sanzioni e alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio del CCNL applicato, riconducendo a esse le violazioni del Modello, secondo i criteri di seguito indicati, in applicazione dei principi generali di cui al precedente paragrafo 5.3.

(a) e (b) — biasimo verbale o scritto

Il biasimo verbale o, in caso di recidiva, il biasimo scritto sono applicabili, in applicazione e a integrazione del sistema disciplinare previsto dal CCNL, alle mancanze considerate lievi, quali la violazione delle procedure interne, dei principi comportamentali e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello per mera inosservanza delle disposizioni di servizio, ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza, senza che ne derivi un concreto rischio di realizzazione di una fattispecie di reato presupposto.

(c) — multa non eccedente 4 ore di normale retribuzione

La multa è applicabile, in applicazione e a integrazione del sistema disciplinare previsto dal CCNL, al dipendente che ponga in essere una violazione delle procedure interne, dei principi comportamentali e dei protocolli di controllo previsti dal presente Modello, per negligente inosservanza delle disposizioni di servizio o tollerando irregolarità nell'operato di soggetti sottoposti alla propria direzione, ovvero, in generale, per infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con il biasimo, anche in considerazione delle mansioni esplicate, e sempre che dalla condotta non sia derivata l'applicazione, anche in via cautelare, di sanzioni a carico di RES ai sensi del Decreto.

(d) — sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino a 10 giorni

La sospensione dalla retribuzione e dal servizio, per un massimo di 10 giorni, è applicabile, in applicazione e a integrazione del sistema disciplinare previsto dal CCNL, ai casi di reiterazione di infrazioni già sanzionate con la multa, a infrazioni commesse con colpa grave nell'espletamento di attività nelle aree a

rischio individuate dalla Parte Speciale, ovvero a Infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con la multa, che tuttavia non siano tali da determinare, neppure in via cautelare, l'applicazione a carico di RES delle misure previste dal Decreto.

(e) — licenziamento disciplinare senza preavviso

La sanzione del licenziamento disciplinare senza preavviso, con le altre conseguenze di ragione e di legge, è applicabile, in applicazione dell'art. 238 CCNL, al dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio individuate dalla Parte Speciale, un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello tale da determinare la concreta applicazione a carico di RES di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una violazione dolosa di leggi, regolamenti o doveri d'ufficio che abbia arrecato, o possa arrecare, un pregiudizio a RES o a terzi, e in particolare al dipendente che abbia posto in essere, con dolo, un comportamento diretto alla commissione di una delle fattispecie di reato di cui al Decreto. La medesima sanzione è altresì applicabile nei casi di reiterazione delle Infrazioni già sanzionate con la sospensione, ai sensi dell'art. 238 CCNL.

Restano fermi, per l'accertamento delle Infrazioni, per i procedimenti disciplinari e per l'irrogazione delle sanzioni, i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti a soggetti all'uopo delegati, nonché le garanzie procedurali previste dall'art. 7 della L. 300/1970 e dagli artt. 239 e 240 del CCNL applicato, ivi compreso l'obbligo di affissione del codice disciplinare in luogo accessibile a tutti, o mediante altro strumento equipollente, e i termini per la comunicazione del provvedimento disciplinare (di norma entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per le proprie controdeduzioni, prorogabile di ulteriori 30 giorni in caso di comprovate esigenze istruttorie, previa comunicazione scritta all'interessato).

È prevista la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza della procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, così come di ogni provvedimento di archiviazione inerente i relativi procedimenti disciplinari.

Ai lavoratori è data un'immediata e diffusa informazione in ordine all'introduzione di ogni nuova disposizione rilevante ai fini del presente sistema disciplinare, mediante comunicazione interna che ne illustri le ragioni e ne riassume il contenuto.

5.5 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la sua natura eminentemente fiduciaria: il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno di RES, ma anche all'esterno, in termini di immagine verso il mercato e verso i diversi portatori di interesse. Il rispetto, da parte dei dirigenti, di quanto previsto dal presente Modello, e l'impegno affinché esso sia rispettato da chi a loro gerarchicamente riporta, costituiscono pertanto elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

Coerentemente con l'assetto proprio del rapporto di lavoro dirigenziale, disciplinato dal CCNL Dirigenti del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi e governato dal principio di "giustificatazza" del recesso piuttosto che da una scala graduata di sanzioni conservative, eventuali Infrazioni poste in essere da dirigenti di RES sono valutate con i provvedimenti ritenuti più idonei al singolo caso, nel rispetto dei principi generali di cui al paragrafo 5.3, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali applicabili, e in considerazione del fatto che tali violazioni costituiscono in ogni caso inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro. Gli stessi provvedimenti si applicano al dirigente che consenta, espressamente o per omessa vigilanza, che soggetti a lui gerarchicamente sottoposti adottino comportamenti non conformi al Modello o in violazione dello stesso.

In particolare, i provvedimenti adottati nei casi di Infrazioni di maggiore gravità sono:

- il licenziamento con preavviso, nel caso di Infrazioni di particolare gravità nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, non tali tuttavia da determinare l'applicazione a carico di RES delle misure previste dal Decreto;
- il licenziamento senza preavviso, nel caso di Infrazioni di particolare gravità che possano determinare l'applicazione a carico di RES delle misure previste dal Decreto, e in ogni caso di maggiore gravità rispetto al caso precedente, tale da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro dirigenziale, così da non consentirne la prosecuzione neppure provvisoria.

Qualora le Infrazioni al Modello da parte di un dirigente costituiscano fattispecie penalmente rilevante ai sensi del Decreto, e al dirigente sia notificato l'esercizio dell'azione penale o un provvedimento cautelare prima dell'erogazione della sanzione disciplinare, RES si riserva di applicare, in attesa del giudizio penale, misure provvisorie quali la sospensione cautelare dal rapporto, con diritto all'integrale retribuzione, ovvero l'attribuzione di una diversa collocazione all'interno dell'organizzazione. All'esito del giudizio penale che confermi la violazione del Modello, il dirigente è soggetto al provvedimento disciplinare riservato alle Infrazioni di maggiore gravità.

Non può essere irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello a un dirigente senza il preventivo coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza; tale coinvolgimento si presume quando la proposta di applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza stesso. All'Organismo di Vigilanza è data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

5.6 Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 5, comma 1, lett. a, del Decreto)

RES valuta con estremo rigore le Infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i diversi portatori di interesse. I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzitutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per RES.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello ad opera dei componenti del Consiglio di Amministrazione sono tempestivamente comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'intero Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, ove presente.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'Infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del o degli amministratori che l'abbiano commessa; in tale valutazione è coadiuvato dall'Organismo di Vigilanza e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori coinvolti, sentito il parere del Collegio Sindacale, ove presente. Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2406 del Codice civile, sono competenti per la convocazione, se ritenuta necessaria, dell'Assemblea dei Soci, obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori.

5.7 Misure nei confronti dei Soggetti Esterni

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti Esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello, e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, può determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni a RES, come, a titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal

Decreto a carico della Società. L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con l'organo amministrativo o con soggetto da questo delegato, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai Soggetti Esterni i principi e le linee di condotta contenuti nel presente Modello e nel Codice Etico, e che tali soggetti siano informati delle conseguenze che possono derivare dalla loro violazione.

5.8 Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza — misure volte a tutelare coloro che le effettuano

È stabilito, quale misura di tutela del segnalante ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e), del Decreto, il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione da questi effettuata all'Organismo di Vigilanza.

La violazione delle misure di tutela del segnalante sopra esposte è considerata violazione grave del Modello e come tale trattata ai fini dell'applicazione del presente sistema disciplinare; essa può altresì essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale da questi indicata.

5.9 Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza — segnalazioni effettuate dolosamente e rivelatesi infondate o delatorie

L'effettuazione di segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, o di violazioni del Modello, che si rivelino infondate (non circostanziate e non fondate su elementi di fatto precisi e concordanti) ed effettuate con dolo o colpa grave, è considerata violazione grave del Modello e come tale trattata ai fini dell'applicazione del presente sistema disciplinare.

6. La formazione e diffusione del Modello

La formazione dei Destinatari in materia di Decreto e di Modello è gestita dall'organo amministrativo, o da soggetto da questo delegato, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, ed è articolata secondo i seguenti livelli, in ragione del diverso grado di esposizione al rischio-reato delle diverse figure aziendali:

- personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente: è prevista una formazione iniziale generale e, successivamente, la formazione specifica dei neoassunti e un aggiornamento periodico;
- personale che opera nell'ambito delle attività sensibili individuate dal Risk Assessment 231 e dalla Parte Speciale: è organizzato un percorso formativo dedicato, anche fruibile in autonomia, sui contenuti del Modello e sui protocolli di controllo applicabili alle rispettive aree di attività;
- restante personale: è distribuita una nota informativa interna a tutti i dipendenti in forza e, al momento dell'assunzione, a coloro che sono successivamente assunti;
- Soggetti Esterni: è distribuita una nota informativa generale ai soggetti che intrattengono rapporti contrattuali correnti con RES nell'ambito delle attività sensibili; per i nuovi rapporti, la nota informativa è consegnata al momento della stipula del relativo contratto.

L'effettiva partecipazione alle iniziative di formazione è documentata e conservata a cura della funzione competente, ed è oggetto di verifica periodica da parte dell'Organismo di Vigilanza nell'ambito delle proprie attività di monitoraggio sull'attuazione del Modello.