



o

Modello Di Organizzazione, Gestione E Controllo Parte Generale

ORANGES S.R.L.

SEDE LEGALE: C.DA CACCIA DI PLACIDO SNC - CORIGLIANO
ROSSANO (CS) 87064 (EX CORIGLIANO CALABRO)

Sommario

1. Definizioni	3
1.1. Riferimenti	4
1.2. Allegati	4
2. Premessa	4
2.1. Il decreto legislativo n. 231/01 e le normative di riferimento	6
2.2. Le condizioni esimenti della responsabilità amministrativa dell'Ente	9
2.3. I reati rilevanti ai fini del D. Lgs n. 231/2001	10
2.4. L' apparato sanzionatorio a carico dell'Ente	13
3. I principi ispiratori e gli obiettivi del modello	14
3.1. La predisposizione del sistema di controllo preventivo	14
4. Il modello di organizzazione, gestione e controllo di Oranges S.r.l	15
5. Struttura del Modello	19
6. I Destinatari del Modello	28
7. L'organismo di Vigilanza della Oranges S.r.l	28
7.1. I principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza	31
7.2. Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza	33
7.3. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	35
7.4. Comunicazioni e/o flussi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Societari	37
7.5. Whistleblowing	38
8. Raccolta e conservazione delle informazioni	40
9. Formazione	40
10. Comunicazione e diffusione del modello	41
11. Aggiornamento del Modello	41

1. Definizioni

Società o ente: Oranges s.r.l. ex D. Lgs. 231/2001

Modello o modello organizzativo o mog: i documenti interni strutturati e conformi ai requisiti del D.

Lgs. 231/2001, comprovanti l'Organizzazione di Oranges s.r.l..

Soggetti apicali: persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società, nonché persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.

Soggetti sottoposti all'altrui direzione: persone fisiche sottoposte al controllo da parte dei soggetti apicali.

Destinatari: soggetti a cui si applicano il Codice Etico e il Modello. Più precisamente, i soggetti con funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione, i soci, i dipendenti (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla società da un rapporto di lavoro subordinato), i collaboratori sottoposti alla direzione o vigilanza della società.

Organi Sociali: Assemblea, Consiglio Direttivo, Collegio dei Revisori.

Codice Etico: documento ufficiale della società che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della società nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, associati, etc.).

Area/Attività sensibile o a rischio: aree/attività aziendali concretamente esposte al rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal D. Lgs.231/2001.

Processo strumentale: processo da sottoporre a controllo e presidiare in quanto al suo interno si svolgono attività che possono essere strumento per la commissione del reato.

Reati: fattispecie alla cui integrazione è ricollegata una sanzione penale e che, se contenuti nel catalogo previsto dal D. Lgs. 231/2001, possono comportare un illecito amministrativo a carico dell'ente. **Organismo di Vigilanza (O.d.V.):** Organismo avente i requisiti di cui all'art. 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs.231/2001, dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Sci sistema di controllo interno: sistema di regole e procedure che disciplinano il controllo interno della società

1.1. Riferimenti

1. Linee Guida Confindustria per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001.
2. D. Lgs. 231/2001 e successive integrazioni.

1.2. Allegati

- Elenco reati presupposti del D. Lgs. 231/2001 aggiornato alla data del 09.03.2022 (**all.1**);
- Organigramma aziendale (**all.2**)
- Codice etico (**all.3**);
- Gap Analysis e Risk Assessment mappature delle attività sensibili e procedure e/o protocolli operativi quali strumenti di attuazione del modello e procedure aziendali (**all.4**)
- Sistema disciplinare (**all. 5**);
- Il sistema di deleghe e procure (**all.6**);
- Procedura di “Whistleblowing” (**all.7**)
- Elenco singoli reati decreto Legislativo 231 del 2001 con sanzioni pecuniarie e interdittive (**all.8**).

2.Premessa

Il presente documento illustra il Modello di organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto 231 (d’ora innanzi, per brevità D. Lgs. n. 231/01 o “decreto”) della società a responsabilità limitata denominata Oranges S.r.l. (di seguito anche solo società). Esso, in sostanza, non è altro che l’esposizione di un insieme di normative, principi, schemi organizzativi, regole, procedure, funzionali all’implementazione di un sistema di regolamentazione e di controllo dei Processi Sensibili connessi alle Aree di rischio aziendali, finalizzato alla prevenzione dei reati Presupposto previsti dal decreto e ritenuti a rischio di commissione nell’ambito dell’attività imprenditoriale svolta dalla società Oranges

S.r.l.

A tal fine il Modello, nella Parte Generale e nella Parte Speciale è così articolato:

- individua le Aree Sensibili e i Processi Sensibili;
- illustra la normativa di riferimento e i Reati Presupposto ritenuti a rischio rilevante di commissione;

- tiene conto del sistema organizzativo aziendale per quanto riguarda il conferimento di poteri, l'attribuzione delle responsabilità e le funzioni svolte da ciascun ufficio;
- detta i principi generali di comportamento da osservare e indica i Protocolli e/o Procedure che i Destinatari sono tenuti ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- fornisce all'ODV e ai responsabili delle altre funzioni aziendali gli strumenti per effettuare le attività di vigilanza, controllo e verifica previste.

L'analisi dei rischi potenziali è stata realizzata in conformità a quanto indicato anche dalle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001" emanate da Confindustria in data 07/03/2002 aggiornate in data 09/04/2008 e da ultimo nel Giugno del 2021¹, che possono essere schematizzate secondo le seguenti fasi fondamentali:

- *"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 D. Lgs. n. 231/2001"*;
- *"progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente): ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento in termini di capacità di contrastare efficacemente i rischi identificati"*.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo individuate da Confindustria come fonte di prevenzione per la commissione dei reati previsti dal Decreto sono:

- codice etico (*cf. all. 3*);
- sistema organizzativo;
- procedure manuali e informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo di gestione;
- approccio integrato nella gestione dei rischi;
- comunicazione al personale e sua formazione.

¹ Confindustria ha pubblicato nel Giugno del 2021 un nuovo aggiornamento delle linee Guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n. 231. Nell'ultima versione senza modificare la struttura del documento, in particolare, si segnala nella parte generale un approccio integrato nella gestione dei rischi con specifico approfondimento in materia di compliance fiscale e nel capitolo dedicato alla trattazione dell'Organismo di Vigilanza si rilevano alcune integrazioni nell'ipotesi in cui detta funzione venga affidata al collegio sindacale. Nella parte speciale, invece, vengono indicate nuove ipotesi di reato- presupposto - dagli eco reati alle nuove fattispecie contro la Pubblica Amministrazione fino agli illeciti penali di frode nelle pubbliche forniture, abuso d'ufficio, peculato, peculato mediante profitto dell'errore altrui e di contrabbando- precedute da alcune utili considerazioni di carattere introduttivo e accompagnate secondo uno schema ormai consolidato nei modelli 231, dall'indicazione delle aree sensibili c.d. aree di rischio e dalla previsione dei presidi di controllo di natura preventiva.

Le componenti del sistema di controllo devono essere uniformate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione; applicazione del principio di separazione delle funzioni (ad esempio, nessuno può gestire in autonomia un intero processo); - documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità d'azione;
 - obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza.

La corretta attuazione dei predetti principi richiede che i componenti degli organi sociali e i dipendenti muniti di poteri verso l'esterno, devono agire nei limiti dei compiti, delle funzioni e dei poteri ad essi conferiti e garantire i controlli attraverso la verificabilità delle operazioni aziendali. Il Modello definisce, altresì, le modalità di comunicazione e di informativa tra l'O.d.V. e i componenti dell'organizzazione preposti alle Aree Sensibili.

La Oranges S.r.l. ha provveduto ad elaborare il presente Modello Organizzativo e di Gestione avuto riguardo alle linee guida di Confindustria, aggiornate a Giugno 2021.

2.1. Il decreto legislativo n. 231/01 e le normative di riferimento

Il decreto legislativo in esame è stato adottato in attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 Giugno 2001 con cui è stato emanato il Decreto legislativo n. 231

(di seguito denominato anche solo "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche². Il presente decreto, riguardante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive

² In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

di personalità giuridica”, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli Enti (da

intendersi come società, associazioni, consorzi, etc., di seguito denominati “Enti”) per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio e, in particolare: **a)** da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi; **b)** da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell’Ente si aggiunge, in tal caso, a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato.

Con il decreto legislativo 231/2001 è stata così introdotta la responsabilità derivante da reato delle società e delle associazioni con o senza personalità giuridica con esclusione dal novero dei destinatari del decreto: tra i quali lo Stato, gli enti pubblici territoriali e gli altri enti pubblici non economici, nonché quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.³ Fermo restando che, per come anzidetto, *che la condotta criminosa posta in essere dai soggetti qualificati individuati dal decreto assume rilievo solo se la stessa venga realizzata nell’interesse o vantaggio della società la quale a causa di una sua carenza organizzativa abbia agevolato o non impedito il reato.*⁴ L’ente, infatti, non risponde se prova di avere adottato le misure, indicate dallo stesso Legislatore, che si presumono idonee alla funzione di prevenzione. Le condizioni essenziali perché sia configurabile la responsabilità dell’Ente sono tre:

- che sia stato commesso un reato a cui la legge collega la responsabilità dell’Ente;
- che il reato sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’Ente stesso;
- che l’autore del reato, sia soggetto apicale, ossia colui il quale riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, nonché colui che esercita, anche di fatto, la

³ La Suprema Corte di legittimità ha avuto modo nel corso degli anni di precisare come devono ritenersi fra i destinatari del decreto anche le società unipersonali (Cass. Pen. Sez. VI, 25.07.2017, Loviro S.r.l., n. 49056) mentre con riguardo alle imprese individuali le pronunce sono state contrastanti dapprima la Corte si è orientata verso un’esclusione delle stesse (Cass. Pen. Sez. VI, 3 marzo 2004, n. 18941) poi affermandone l’assoggettabilità (Cass. Pen. Sez. III, 15 Dicembre del 2010 n. 15657). In merito alle S.r.l. Unipersonali la Suprema Corte di Cassazione ha ritenuto nella recente pronuncia del

6.12.2021 n. 45100 come le stesse siano soggette alla responsabilità amministrativa in quanto non è rilevante la dimensione dell’impresa quanto rileva il reale accertamento dei rapporti fra la società e l’unico socio e se è concretamente distinguibile un interesse della prima da quello del secondo.

⁴ Si veda sul punto sentenza Sezioni Unite 24.04.2014 n 38343.

gestione e il controllo delle stesse, oppure che l'autore del reato sia sottoposto alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali.

La responsabilità dell'Ente, pertanto, discende dalla commissione, da parte di soggetti ad esso appartenenti, di reati tassativamente indicati dal decreto 231 ovvero, in base a quanto disposto dall'art. 2, qualora la sua responsabilità sia prevista da altra legge che sia entrata in vigore prima della commissione del fatto. Inoltre, la disciplina del D. Lgs. 231/2001 opera una distinzione del criterio di imputazione a seconda che il reato sia commesso da un soggetto in posizione apicale o da un semplice sottoposto. Nel primo caso, infatti, è prevista un'inversione dell'onere della prova a carico della Società, la quale «non risponde se prova» di avere adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato da parte del soggetto in posizione apicale un “Modello di organizzazione, gestione e controllo”

(di seguito “Modello”) idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. La società ha, inoltre, l'onere di dimostrare di aver attivato un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, cui è stato affidato il compito di vigilare sull'osservanza dei modelli organizzativi, nonché di promuovere il loro aggiornamento (cfr. art. 6, comma 1, lett. b) del decreto 231), nonché ha l'onere di provare che il soggetto in posizione apicale abbia commesso il reato «eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione» preventivamente adottati ed efficacemente implementati (cfr. l'art. 6, comma 1, lett. c) e lett. d) del D. Lgs. 231/2001). La disciplina dell'ipotesi in cui il reato sia commesso da un «soggetto sottoposto all'altrui direzione», contenuta nell'art. 7 del D. Lgs. 231/2001 evidenzia come senza nessuna inversione dell'*onere probatorio*, la dimostrazione della mancata adozione o dell'inefficace attuazione del modello organizzativo prescritto grava solo sulla pubblica accusa. L'art. 5, comma II, D. Lgs. 231/2001, esclude la responsabilità dell'ente se gli autori del reato hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. Per interesse deve intendersi un dato meramente potenziale sussistente a prescindere dalla sua successiva concretizzazione, per vantaggio, invece, un dato necessariamente reale e oggettivamente riscontrabile (Cass. Sez. Un. 24.04.2014 n. 38343 Espenhahn). L'interesse e il vantaggio non devono essere compresenti ed è sufficiente ai fini dell'accertamento della responsabilità dell'ente che la condotta dell'autore tenda oggettivamente e concretamente a realizzare nella prospettiva dell'ente anche l'interesse medesimo (Cass. Pen. 5.10.2017 n. 295). La responsabilità dell'ente viene meno qualora l'autore della condotta abbia conseguito un fine personalissimo proprio o di terzi o quando la condotta posta in essere è assolutamente estranea alla

politica dell'impresa e non trova riscontro nelle sue strategie gestionali anche se l'ente abbia tratto un vantaggio per caso fortuito ovvero per ragioni estranee alla sua volontà (Cass. Pen. 23.06.2006 n. 32627).

L'art. 7, comma 4, del D. Lgs. 231/01 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi che sono:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- l'esistenza di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

2.2. Le condizioni esimenti della responsabilità amministrativa dell'Ente

L'art. 6, comma 1 del Decreto legislativo 231/2001 prevede che: “Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b)”.
L'anzidetta norma ha introdotto, delle esimenti in base alle quali l'Ente non può ritenersi responsabile se si è dotato di un adeguato apparato di regole interne, finalizzato a prevenire la commissione di reati da parte delle persone fisiche in posizione apicale, nonché da parte dei soggetti ad esse subordinati. In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti *in posizione apicale* l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero da responsabilità qualora l'Ente dimostri che l'organo dirigente dell'Ente stesso abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Tali modelli, in particolare, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati previsti dal Decreto (cosiddetta *mappatura delle aree a rischio*);
- prevedere specifici protocolli (*procedure*) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società, in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione, nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- introdurre un sistema disciplinare interno, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento, attraverso un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (*Organismo di Vigilanza, di seguito ODV*).

La responsabilità dell'Ente è, altresì, esclusa se:

- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza, da parte dell'ODV.

Quanto alla responsabilità dei soggetti sottoposti all'altrui direzione l'art 7 del Decreto, sotto la voce soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente, prevede che: "Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (comma1). In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (comma 2).

2.3.I reati rilevanti ai fini del D. Lgs n. 231/2001

Gli Enti sono responsabili ai sensi del Decreto qualora uno dei soggetti indicati nel paragrafo precedente (soggetti in posizione apicale e soggetti in posizione subordinata) commetta, nell'interesse e/o a vantaggio degli Enti, uno dei reati espressamente previsti dal d.l.gs 231/2001. Il decreto 231, al momento dell'entrata in vigore, disciplinava la responsabilità amministrativa degli Enti in relazione ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione previsti agli articoli 24 e 25, ma

con successivi interventi legislativi il catalogo (cfr. all. 1) dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente sono stati notevolmente ampliati.

Al momento dell'adozione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte della Oranges S.r.l., i reati richiamati dal Decreto (cd. "reati-presupposto") e, come tali, rilevanti ai fini dell'eventuale responsabilità dell'Ente, possono essere suddivisi nelle categorie di seguito indicate:

- Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione (artt. 24 del Decreto).
- Delitti informatici ed il trattamento illecito di dati (art. 24 bis del Decreto).
- Delitti in materia di criminalità organizzata (art. 24 ter del Decreto).
- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica amministrazione Concussione, corruzione, induzione indebita a dare o prendere utilità e abuso d'ufficio (art. 25 del Decreto).
- Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori da bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis del Decreto).
- Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25 bis 1 del Decreto).
- Reati societari (art. 25 ter del Decreto).
- Delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25 quater del Decreto).
- Pratiche di mutilazione di organi genitali femminili (art. 25 quater 1 del Decreto).
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies del Decreto).
- Reati di abuso di mercato (art. 25 sexies del Decreto).
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25 Septies del Decreto).
- Reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 Octies del Decreto).
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 Octies 1 del decreto)⁵
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 Novies del Decreto).
- Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 Decies del Decreto).
- Reati ambientali (art. 25 Undecies del Decreto).

⁵Articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 184 del 18.11.2021.

- Delitto di Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 Duodecies del Decreto).
- Reati di razzismo e xenofobia (art. 25 Terdecies).
- Frode di competizione sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommesse e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 Quaterdecies).
- Reati Tributari (art. 25 Quinquiesdecies).⁶
- Reati transnazionali.⁷
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.⁶
- Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371 relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi dell'Unione Europea mediante il diritto penale c.d. direttiva Pif (art 25 sexiesdecies).⁷
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 Septiesdecies e 25 duodevicies)⁸;
- Misure Urgenti per il contrasto delle frodi e per la sicurezza nei luoghi di lavori in materia edilizia nonché sull'elettricità prodotta da impianti da fonti rinnovabili;⁹
- Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies; 25 Duodevicies)¹⁰.

L'Ente è ritenuto responsabile dei reati individuati dagli artt. 24 e ss. anche se questi siano stati realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi, però, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà. Ai sensi dell'art. 26

⁶ Articolo 12 legge n. 9 del 2013 detta norma ha introdotto nuove fattispecie di reato nel novero dei reati presupposto ovvero i c.d. reati di frode sanitaria ovvero i delitti di adulterazione o contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.) e di commercio di sostanze nocive (art. 444 c.p.) che dal 1 Febbraio del 2013, rientrano fra i reati che fondano la responsabilità amministrativa degli enti.

⁷ Il decreto legislativo del 14 Luglio numero 75/2020 di attuazione della direttiva PIF (direttiva UE 2017/1371) pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15.07.2020 e entrato in vigore dal 30.07.2020, ha previsto un'estensione dei reati presupposto per reprimere le condotte finanziarie fraudolente più gravi e tutelare gli interessi economici della Comunità Europea.

⁸ Lo scorso 14 dicembre il senato ha approvato, con modifiche, il DDL in tema di reati contro il patrimonio culturale e si propone di riformare la materia inserendo le fattispecie incriminatrici di cui al codice dei beni culturali (D. Lgs. 42/2004) nel codice penale. Oltre ai rilevanti reati in materia di confisca si segnala l'introduzione di due nuovi articoli nel D. Lgs. 231/2001 con conseguente estensione del catalogo dei reati presupposto in particolare sono previste sanzioni pecuniarie e interdittive per i delitti in materia di alienazione di beni culturali (art.518 novies c.p.), appropriazione indebita di beni culturali (art.518 ter c.p.), importazione illecita di beni culturali (art. 518 decies c.p.), uscita e esportazione illecita di beni culturali (art. 518 undicies c.p.), distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali e paesaggistici (art. 518 duodicies c.p.), contraffazione di opere d'arte (art. 518 quaterdecies c.p.), furto di beni culturali (art. 518 bis c.p.), ricettazione di beni culturali (art. 518 quater c.p.) e falsificazione in scrittura privata relativa ai beni culturali (art. 518 octies c.p.). Con l'art. 25 duodevicies (riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici) invece viene allargata la responsabilità della persona giuridica ai reati di riciclaggio di beni culturali (art. 518 sexies c.p.) e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art.518 terdecies c.p.).

⁹ Tale disposizione normativa è stata introdotta con il decreto legislativo del 25.02.2022 che ha apportato modifiche alle rubriche e ai contenuti degli articoli 316 bis, 316 ter e all'art. 640 bis del codice penale.

¹⁰ La legge numero 22 del 09 Marzo 2022 "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale" ha inserito nei reati presupposto l'art. 25 septiesdecies delitti contro il patrimonio culturale e l'art. 25 duodevicies riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici. L'anzidetta disposizione normativa ha apportato modifiche ai contenuti dell'art. 733 c.p. (distruzione e deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto) con riferimento all'art. 25 undicies del D.Lgs. n. 231 del 2001 e modifiche all'art. 9 comma 1 Legge numero 146/2006 (operazioni sotto copertura relativo ai reati transnazionali).

del decreto è, invece, esclusa l'irrogazione di sanzioni nel caso in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'atto o la realizzazione dell'evento (art. 26 del decreto).

2.4.L' apparato sanzionatorio a carico dell'Ente.

Sono previste sanzioni a carico della Società, come conseguenza della commissione (anche tentata) dei reati sopra menzionati e previsti dal decreto, le seguenti pene:

- **sanzione pecuniaria**, calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare, entro limiti definiti per legge. La sanzione può quindi variare da un minimo di € 25.822,84 a un massimo € 1.549.370,70 (aumentabile fino a 10 volte nel caso di abusi di mercato);
- **sanzioni interdittive**¹¹ (applicabili anche in via cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a sette¹² anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D. Lgs. 231/01, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente") che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
 - confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
 - pubblicazione della sentenza che può essere imposta qualora vengano commesse sanzioni interdittive.

L'art. 25 quinquiesdecies è stato introdotto dalla legge n. 157/2019, di conversione del d.lgs. n. 124/2019 in vigore dal 25 Dicembre del 2019. Introdotto dall'art. 10 della Legge 146 del 2006, di ratifica ed esecuzione in Italia della Convenzione e dei Protocolli contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001 (nota come Convenzione di Palermo), ha introdotto la responsabilità amministrativa degli enti in relazione a determinate ipotesi di "reato transnazionale".

¹¹ In tema di sanzioni previste in punto di responsabilità amministrativa dipendente da reato degli enti ex D. Lgs 231/2001, **le linee guida di Giugno 2021** hanno aggiornato la sezione dedicata alle misure interdittive in considerazione delle modifiche apportate dalla legge n. 3 del 2019 (c.d Spazzacorrotti). La citata norma ha infatti previsto, per determinate fattispecie contro la pubblica amministrazione, una differenziazione del trattamento sanzionatorio a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto apicale (nel qual caso la durata della sanzione sarà compresa tra i quattro e i sette anni) o da un soggetto subordinato (tra i due e i 4 anni) pag. 14.

¹² A seguito dell'aggravio delle sanzioni interdittive previsto dalla Legge 9 gennaio 2019, n. 3, con riferimento alle fattispecie di reato di cui all'art. 25, commi 2 e 3 del D. Lgs. 231/01.

Le sanzioni previste dal Decreto colpiscono esclusivamente il patrimonio e l'attività dell'Ente non la persona fisica che ha commesso il reato.

3.I principi ispiratori e gli obiettivi del modello.

La società Oranges S.r.l. nonostante l'adozione del modello non sia prevista dalla legge come obbligatoria ha deciso di adottarlo affinché attraverso la sua adozione l'azienda possa perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda nelle aree di attività a rischio la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle prescrizioni previste nel presente modello, in sanzioni penali nei confronti dell'autore del reato e in sanzioni amministrative irrogabili nei confronti dell'azienda;
- diffondere il concetto che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall'azienda, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al "Codice Etico" ai cui principi l'azienda intende attenersi nell'esercizio della propria attività aziendale;
- consentire alla società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di Attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati previsti.

3.1.La predisposizione del sistema di controllo preventivo

Con l'individuazione delle aree a rischio e la conseguente adozione delle opportune procedure (protocolli), nella parte speciale dedicata a ciascuna di esse in seguito meglio specificato, il modello si propone come obiettivo quello di predisporre un sistema strutturato e organico, per consentire alla società di intervenire tempestivamente, per prevenire o contrastare la commissione dei reati nelle aree stesse.

Il sistema di controllo preventivo deve ispirarsi ai principi di:

- a) **Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione**, con particolare riferimento a quelle a rischio. Qualunque attività rientrante nelle aree a rischio deve essere

adeguatamente documentata, affinché si possano acquisire, in qualunque momento, informazioni in merito:

- alle principali fasi dell'operazione;
- alle ragioni che hanno portato al suo compimento;
- ai soggetti che ne hanno presidiato il compimento o hanno fornito le necessarie autorizzazioni.

b) **Separazione delle funzioni**, con l'obiettivo che nessuno possa gestire in autonomia tutte le fasi di un processo, ma vi sia:

- una distinzione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia, il soggetto che lo esegue e lo conclude, e quello che lo controlla;
- la documentazione scritta in modo da garantire la tracciabilità di ogni fase rilevante del processo.

Le modalità operative seguite per l'implementazione del modello organizzativo della società sono consistite:

- incontri con il personale della società;
- nella mappatura delle aree "sensibili" a rischio commissione reati 231;
- individuazione delle aree di rischio potenziale consumazione reati 231;
- valutazione adeguatezza dei meccanismi di controllo della società e loro idoneità a prevenire la consumazione dei reati 231;
- Gap Analysis, suggerimenti al fine di prevedere, integrare e/o rafforzare i meccanismi di controllo finalizzati a prevenire la consumazione dei reati 231;
- verifica del sistema delle procure e deleghe.

4. Il modello di organizzazione, gestione e controllo di Oranges S.r.l.

La Oranges S.r.l. ha deciso di dotarsi del presente modello organizzativo nella convinzione che l'adozione dello stesso nel rispetto delle prescrizioni contenute nel decreto legislativo 231 del 2001, rappresenti un valido strumento di tutti coloro che operano in nome e per conto della società, affinché tengano comportamenti conformi alle disposizioni normative aziendali nell'espletamento delle proprie attività lavorative e per prevenire e/o ridurre il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso. Sostanzialmente attraverso l'adozione del presente modello, la società vuole mettere in atto un efficace sistema di controlli finalizzato a:

- responsabilizzare tutti coloro che operano in nome e per conto della società rendendoli preventivamente consapevoli delle sanzioni a cui vanno incontro nel caso di commissione di

reato e consentire alla predetta società di adottare tempestivamente le cautele e i provvedimenti necessari per prevenire e/o impedire la commissione di reati.

Nella redazione del presente modello si è proceduto ad un'analisi complessiva dei rischi per tutte le aree aziendali (avuto riguardo anche alla valutazione dei precedenti storici della Società) al sistema sanzionatorio disciplinare quale strumento idoneo a prevenire la commissione di reati e alla luce del lavoro di individuazione dei rischi nelle varie aree aziendali e della verifica del sistema di contenimento degli stessi si ritiene di poter affermare di aver ricondotto nel rischio accettabile la possibilità di commissione di reati previsti dal decreto legislativo 231/2001.

In particolare, nella predisposizione del Modello organizzativo e gestionale ha assunto notevole rilevanza il concetto di *rischio accettabile*. E', infatti, imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D. Lgs. n. 231/01, una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato. Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato, se non intenzionalmente. Ai sensi dell'art. 6 comma 1 lett. c) del decreto legislativo 231/2001 è infatti esclusa la responsabilità amministrativa dell'Ente se "le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione".

Sulla scorta anche delle indicazioni contenute nelle "*Linee Guida per la costituzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo*" elaborate da Confindustria ed approvate il 7 marzo 2002, aggiornate nel 2008 e nel 2014 e da ultimo nel Giugno del 2021, la redazione del presente Modello si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- esame preliminare del contesto aziendale attraverso lo svolgimento di interviste con i soggetti informati nell'ambito della struttura aziendale al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie funzioni aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali a "rischio" o "strumentali" alla commissione dei reati, operata sulla base del sopra citato esame preliminare del contesto aziendale (d'ora innanzi, per brevità, cumulativamente indicate come le "*Aree a Rischio Reato*").

L'approccio metodologico adottato è stato implementato e sviluppato attraverso una serie di fasi operative. L'inizio di tale attività ha richiesto una preventiva acquisizione di documenti ed

informazioni sul sistema organizzativo della Oranges S.r.l. e sui processi operativi, utili ai fini della pianificazione di dettaglio delle singole fasi.

In particolare, le predette fasi si sono così articolate:

Fase I: Pianificazione, diagnosi e progettazione:

In questa fase si è proceduto alla raccolta della documentazione e al reperimento delle informazioni utili alla conoscenza dell'attività e del sistema organizzativo della Oranges S.r.l. Infatti, si è provveduto a effettuare dei sopralluoghi presso la sede della direzione aziendale della società e sono effettuate tutte le interviste necessarie alle figure aziendali (in particolare del personale ritenuto allo scopo in base alle specifiche competenze), al fine di comprendere le procedure attuate nella gestione ordinaria dell'impresa e acquisire tutte le informazioni necessarie relative all'organizzazione del lavoro della condizioni di sicurezza cercando di individuare i fattori potenziali di rischio per ogni tipologia di reato presupposto. In particolare, si è proceduto a:

- esaminare i settori economici in cui la società opera e le attività che pone in essere e la tipologia dei soggetti (anche Pubblici) con cui opera e delle relazioni che intrattiene;
- assumere informazioni e approfondire problematiche e/o irregolarità o presunte tali avute dalla società in passato e/o pendenti (c.d. Incident Analysis);
- esaminare e approfondire tutte le disposizioni regolamentari e procedure interne vigenti quali: deleghe di funzioni, processi decisionali, procedure operative, protocolli);
- esaminare l'esistenza di procure rilasciate e delle deleghe gestionali interne (sistema autorizzativi alla spesa ed a contrattare);
- verificare per le singole attività potenzialmente a rischio reato, l'esistenza di protocolli, procedure e di regole di comportamento, individuando le integrazioni necessarie per una maggiore aderenza ai principi espressi dal D. Lgs. n. 231/01;
- verificare l'adeguatezza del sistema disciplinare vigente diretto a sanzionare l'eventuale violazione dei principi e delle disposizioni volte a prevenire la commissione dei reati, da parte dei dipendenti, dirigenti, amministratori e collaboratori esterni;
- verificare l'esistenza di forme di comunicazione e formazione per il personale, in considerazione della necessità che, iniziative dirette a dare attuazione al D. Lgs. n. 231/2001, debbano essere programmate e finalizzate alla comunicazione del Modello organizzativo;
- verificare le procedure formalizzate e non nel sistema organizzativo;

- verificare le aree gerarchiche, ripartizione delle responsabilità e corrispondenza tra attività concretamente svolte e mansioni e responsabilità formalmente attribuite avuto riguardo anche alle qualifiche e istruzione del personale nonché all'esistenza di eventuali contrapposizioni nell'attribuzione delle funzioni;
- verificare l'esistenza di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e/o concretamente svolte;
- espletamento dell'attività di **progettazione** consistita nell'individuazione del livello di proceduralizzazione delle aree aziendali risultate a rischio nonché dell'attività di verifica e aggiornamento dei protocolli vigenti.

Le predette attività di Risk Assessment sono state poste in essere al fine di effettuare una ricognizione delle attività aziendali potenzialmente esposte ai rischi-reato ex D. Lgs. n. 231/2001 attraverso l'analisi del sistema organizzativo e di controllo della Società nel suo complesso ed hanno portato alla redazione della “mappa” dei rischi potenziali ex D. Lgs. n. 231/2001 riferita alla società Oranges S.r.l. e alle funzioni aziendali coinvolte (*cf. all. 4 denominato Gap Analysis e Risk Assessment, mappature delle attività sensibili e procedure e/o protocolli operativi quali strumenti di attuazione del modello*).

Fase II: Predisposizione e implementazione del modello.

Tale fase ha condotto alla redazione del Modello Organizzativo mediante la materiale predisposizione di strumenti organizzativi ritenuti più opportuni a valorizzare l'efficacia dell'azione di prevenzione dei reati, come nella:

- Redazione di procedure operative (*cf. all.4*) per le aree di attività ritenute potenzialmente a rischio in quanto prive di presidi di controllo;
- Revisione di procedure operative per le aree di attività ritenute potenzialmente a rischio in quanto prive di adeguato presidio di controllo;
- Elaborazione del Codice Etico (*cf. all. 3*) e quindi di principi etici opportuni per le aree e le attività potenzialmente a rischio;
- Elaborazione di un sistema disciplinare (*cf. all. 5*) con previsione di sanzioni proporzionali alla gravità dell'infrazione posta in essere che opererà a prescindere dalla rilevanza penale o meno della violazione.

- Definizione dei poteri, compiti e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza (*cf. successivo paragrafo*) e dei suoi rapporti con le strutture aziendali;
- Programmazione di iniziative di diffusione e formazione dei principi etici contenuti nel presente modello e in materia di prevenzioni dei reati (*cf. all. 3*) previsti dal decreto legislativo 231/2001;
- Attività di **implementazione** del modello che ha come fine quello di consentire l'applicazione del presente modello organizzativo assicurandone l'operatività nel suo complesso mediante: **a)** la definizione dei poteri, compiti e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza e suoi rapporti con le strutture aziendali; **b)** la sua formale adozione a mezzo di approvazione da parte dell'Organo Amministrativo; **c)** la definitiva attuazione e diffusione e/o comunicazione degli elementi di cui si esso si compone: Codice Etico, procedure operative, Organismo di Vigilanza, piano di comunicazione e formazione, sistema disciplinare. Sempre con riferimento all'attività di implementazione sarà compito dell'Organismo di Vigilanza che a seguito del suo insediamento procederà ad effettuare: **a)** informare gli organi sociali qualora risulti necessaria una sostanziale modifica o una integrazione del modello o un suo aggiornamento; **b)** delle verifiche periodiche sull'applicazione del modello organizzativo; **c)** a segnalare l'aggiornamento della mappa delle aree di rischio di rischio – reato e le azioni necessarie per il mantenimento dell'efficacia del modello nella prevenzione dei reati.

5.Struttura del Modello

Il presente modello costituisce, ai sensi dell'art. 6 comma 1, lettera a) del Decreto, “un atto di emanazione dell'organo dirigente” ed è stato oggetto, unitamente al codice etico (*che ne costituisce parte integrante ed a cui è allegato cf. all. 3*), di approvazione da parte dell'amministratore unico a cui è demandata la responsabilità di approvarlo, recepirlo e diffonderlo. Al predetto organo è demandato, altresì, il compito aggiornare il presente Modello con l'integrazione della Parte Speciale relativamente ad altre tipologie di reati espressamente previste nell'ambito di applicazione del D. Lgs.

n. 231/01 e considerate rilevanti per la società. Il Modello sarà adeguato in relazione alle ulteriori disposizioni normative emanate di volta in volta nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001 e in base ai più importanti ed innovativi orientamenti giurisprudenziali, nonché in base agli eventuali accadimenti concreti che avranno luogo nella vita della società e che saranno ritenuti rilevanti i fini dell'applicazione del presente Modello.

Ai sensi dell'art. 6 comma 1 lett. b) il compito di vigilare, per come sopra detto, sul funzionamento e sull'osservanza del modello e di curare il loro aggiornamento deve essere affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, detti compiti pur potendo essere affidati ai sensi del comma 4 della medesima norma all'organo dirigente essendo la società un ente di piccole dimensioni sono stati, invece, affidati a un Organismo di Vigilanza esterno in composizione monocratica indipendente dalla struttura societaria.

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è così articolato:

- **Una Parte Generale:** che contiene delle norme di riferimento del D. Lgs. 231/2001 con la specificazione dei reati contemplati nel predetto decreto, le condizioni esimenti e l'apparato sanzionatorio nonché gli obiettivi, le modalità di adozione, di diffusione, aggiornamento e applicazione principi e prescrizioni contenuti nel modello;
- **Una Parte Speciale:** suddivisa in diverse parti (*dalla n. 1 alla n. 15*) per specifiche tipologie di reati che sono ritenuti potenzialmente realizzabili all'interno della società. In particolare, in ogni parte speciale, vengono indicati i processi aziendali sensibili, i destinatari e gli obiettivi che dovranno conseguirsi attraverso l'osservanza degli enunciati principi generali di comportamento e specifiche regole di condotta.
- **Un Codice Etico:** per codice etico (cfr. all. 3) si intende, per come ribadito dalle linee guida di Confindustria, il "documento ufficiale" della società¹³ contenente l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità della società nei confronti dei destinatari (dipendenti, collaboratori esterni, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione) dello stesso. Nell'economia del sistema delineato dal D. Lgs. 231/2001, il Codice Etico è dotato di una propria autonomia rispetto ai precetti penali di riferimento sebbene costituisca uno strumento complementare e integrato del presente modello organizzativo che, invece, si differenzia dal Codice Etico, in quanto risponde, a specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs. 231/2001 finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati. In sostanza, il codice etico si limita a dettare le linee guida per l'elaborazione del modello che, invece, costituisce la legge interna della società che deve essere rispettata da apicali, sottoposti e, in generale, da tutti coloro che operano in nome e per conto e/o sono legati da rapporti con la società stessa. Con il Codice Etico la ORANGES S.r.l., impone e vieta soprattutto condotte non sanzionate penalmente e/o meramente irregolari che magari non integrano gli estremi del reato

¹³Le linee guida di Confindustria per la costituzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.L. 8 Giugno del 2001, definiscono il codice etico come un "documento ufficiale dell'ente".

(es. per mancato raggiungimento della soglia di punibilità) ovvero non determinano la responsabilità della società ai sensi del decreto legislativo 231/2001;

- **Un Sistema Disciplinare:** è costituito da un insieme di regole specifiche e di misure (*cf. all. 5*) che devono essere adottate in caso di inosservanza delle prescrizioni contenute nel modello;
- **Modalità di Comunicazione, diffusione e aggiornamento del Modello:** il presente modello contiene modalità diffusione nella compagine aziendale e di revisione e/o integrazione e/o aggiornamento dello stesso.
- **Istituzione ODV:** Il Modello Organizzativo prevede e si completa con *l'istituzione di un Organismo di Vigilanza*, che, come previsto dall'art. 6 del Decreto legislativo 231/2001, deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, al fine di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello Organizzativo stesso curandone, altresì, il costante aggiornamento. Tale profilo è ulteriore condizione per l'applicazione dell'esimente prevista dalla predetta norma e il presente modello ne indica: a) i principi generali in tema di istituzione nomina e sostituzione; b) composizione c) modalità di funzionamento (*cf. succ. par. 7, pag. 26*).

Le parti speciali previste per specifiche tipologie di reati che sono stati ritenuti potenzialmente realizzabili all'interno della ORANGES S.R.L. sono:

Parte speciale 1 - Reati previsti ai sensi degli articoli 24 e 25 del D. Lgs. 231 /2001 (Reati contro la Pubblica Amministrazione):

- Malversazione a danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 316-ter c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 640, comma secondo, n. 1 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319quater c.p.);

Parte speciale 2 – Reati previsti e sensi degli art. 25 ter e 25 sexies del D. Lgs 231/2001 (Reati Societari)

False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);

- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interesse (art. 2629- bis c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (2635 bis) e pene accessorie (art. 2635 ter).

Parte Speciale 3 – Reati previsti ai sensi dell'art. 25 Septies del D. Lgs. 231/2001 (Reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e di tutela dell'igiene e della salute sul lavoro).

- Omicidio colposo(art. 590 c.p.);
- Lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 589 c.p.);

Parte Speciale 4 – Reati previsti ai sensi dell'art. 25 Octies del D. Lgs 231/2001 (Autoriciclaggio, riciclaggio, ricettazione e impiego di utilità illecite).

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648 bis);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter).

Parte Speciale 5 – Reati previsti dagli articoli 25 bis, 25 bis 1 e 25 novies del D. Lgs 231/2001 (Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento - delitti contro l'industria e il commercio).

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello stato, previo concerto, di monete falsificate
(art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione dello stato e commercio dei prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);
- Indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento (art. 493 ter c.p.);
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512 bis c.p.);
- Turbata attività dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con violenza o minaccia (513 bis);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- Frodi nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art.517 ter).

Parte Speciale 6 – Reati previsti dall’art. 25 novies del D. Lgs. 231/2001 in materia di violazione del diritto di autore.

- Reati in materia di software e banche dati (art. 171 bis Legge 633/1941);
- Reati in materia di opere dell’ingegno destinate ai circuiti radiotelevisivi e cinematografici oppure letterarie, scientifiche e didattiche (art. 171 ter legge 633/1941);
- Omesse e false comunicazioni alla SIAE (art. 171 Septies legge 633/1941);
- Fraudolenta decodificazioni di accesso condizionato (art. 171 Octies Legge 633/1941).

Parte speciale 7- Reati previsti dall’art. 24 bis del D. Lgs. 231/2001 (Delitti informatici e trattamento illecito di dati)

- Falsità di documenti informatici (art. 491 bis c.p.);
- Accesso Abusivo ad un sistema informatico e telematico (art. 615 ter);
Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater);
Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.);
- 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 quater);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.);
 - Frode Informatica (art. 640 ter c.p.).

Parte Speciale 8 – Reati previsti dall’art. 24 ter del D. Lgs. 231/2001 (Delitti di criminalità organizzata)

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416 bis c.p.).

Parte Speciale 9– Reati previsti dall’art. 25 undecies del D. Lgs. 231/2001 (Reati Ambientali)

○Inquinamento ambientale art. 452 c.p.

Questo reato introdotto dall’articolo 1, comma 1 della legge n.68 del 22 maggio 2015 si verifica allorché abusivamente si cagiona un inquinamento (deterioramento o una compromissione)

significativo e misurabile del suolo, delle acque, dell’aria, della flora, della fauna e dell’agricoltura.

○Disastro ambientale art. 452 quater c.p.

Questo reato introdotto dall’articolo 1, comma 1 della legge n.68 del 22 maggio 2015 si verifica allorché abusivamente si altera irreversibilmente l’equilibrio di un ecosistema, e l’eliminazione di questa alterazione risulti onerosa e conseguibile solo con provvedimenti eccezionali.

○ Delitti colposi contro l’ambiente art. 452 quinquies c.p.

Questo reato introdotto dall’articolo 1, comma 1 della legge n.68 del 22 maggio 2015 si verifica quando uno dei fatti contemplati negli articoli precedenti 452- bis e 452-quater è commesso per colpa (manca la volontà di determinare un qualsiasi evento costituente reato, ma l’evento si verifica ugualmente per negligenza, imprudenza, imperizia o per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline (art. 43 c.p.).

○ Scarichi di acque reflue (art. 137 d.lgs. n. 152 del 2006 modificato da d.lgs. n. 46/2014).

Sanzioni per superamento dei valori limite di emissione (art. 279 D. Lgs. n. 152 del 2006 modificato dal d. lgs n. 46 del 2014).

Parte Speciale 10 - Reati previsti dall'art. 25 decies del D. Lgs. 231/2001 (Reato di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria in relazione alla commissione del delitto di cui all'art. 377 – bis c.p.).

- Reato di induzione a non rendere dichiarazione o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità Giudiziaria (art. 377 bis c.p.).

Parte Speciale 11 – Reati previsti dall'art. 25 duodecies del D. Lgs. 231/2001 (Delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare).

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22 comma 12 e 12 bis del D. Lgs. 286/1998);
- Disposizioni contro l'immigrazione clandestina (art. 12 comma 1 bis, 1 ter, quater, D. Lgs. 286/1998).

Parte Speciale 12 – Reati Transnazionali (art. 3 lett. a), b), c) e d) della legge 146 del 2006) e Reati di Razzismo e Xenofobia (art. 25 terdecies):

- L'art. 10 della predetta Legge 146/2006, ha espressamente previsto la Responsabilità amministrativa degli Enti per i reati transnazionali, nell'accezione di cui al citato articolo 3, lett. a), b), c) e d) della legge 146 del 2006;
- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etica e religiosa (Art. 604 ter).

Parte Speciale 13 – delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico – mutilazione di organi genitali femminili – delitti contro la personalita` individuale – abusi di mercato – frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati – contrabbando – responsabilità degli enti che operano nella filiera degli oli vergini di oliva. (Artt. 25 quater, 25 quater 1, 25 quinquies, art. 25 sexies, 25 quaterdecies e 25 sexdecies D.Lgs. 231/200 – L. 14/01/2013 n. 9, art. 25 QuinquiesdeciesD. Lgs. 231/2001); Misure Urgenti per il contrasto delle frodi e per la sicurezza nei luoghi di lavori in materia edilizia nonché sull'elettricità prodotta da impianti da fonti rinnovabili; art. 25 septiesdecies; 25 Duodevicies Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale

Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies; 25 Duodevicies)

Parte Speciale 14 - Reati Tributari (art. 25 Quinquiesdecies D. Lgs. 231/2001)

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 25 quinquiesdecies d. lgs. 231/2001);
Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (Art. 3 d.lgs. modificato dall'art. 39 del D. Lgs. n. 124 del 26 ottobre del 2019);
- Dichiarazione infedele (art. 4 D. Lgs 74 modificato da art. 39 del D. Lgs. n. 124 del 26.10.2019);
- Omessa dichiarazione (art. 5 d. lgs. 74 modificato da art. 39 del D. Lgs. n. 124 del 26.10.2019);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (Art. 8 D. Lgs. 74 modificato da art. 39 del D. Lgs. n. 124 del 26 ottobre 2019);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 d.lgs. 74 modificato da art. 39 del D. Lgs. n. 124 del 26 ottobre del 2019);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte (art. 11); **Parte speciale 15 (art. 25 Octies D. Lgs. 231/2001)**
- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 493 ter regio decreto n. 1398 del 19.10.1930 modificato dal D. Lgs. n. 184 del 8.10.2021);
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art.493 quater inserito dal D. Lgs. n. 184 del 8 Novembre del 2021);
- Frode informatica (art. 640 ter c.p. modificato dal D. Lgs. n. 184 del 8.11.2021).

La parti speciali predisposte per alcune categorie di reato previste ai sensi del D. Lgs. 231/2001, hanno come fine quello di individuare le c.d. "aree sensibili" della Società, ovvero quelle esposte al rischio di commissione dei reati e potenzialmente realizzabili presso la società società. Sarà compito del Consiglio di Amministrazione di integrare il presente modello in una fase successiva, mediante apposita delibera, aggiungendo le eventuali ulteriori parti speciali, che si dovessero rendere necessarie come conseguenza del verificarsi di una, o di entrambe le seguenti circostanze:

- inserimento, da parte di nuove normative, di ulteriori fattispecie di reati, nell'ambito di applicazione del Decreto;
- svolgimento da parte della società di una nuova attività o mutamenti degli assetti organizzativi che comportano il rischio potenziale di realizzazione di uno dei reati presupposto previsti dal decreto legislativo 231 del 2001.

Costituiscono, inoltre, parte integrante del decreto i seguenti documenti riportati in allegato:

- Elenco reati presupposti del D. Lgs. 231/2001 aggiornato alla data del 8.11.2021 **(all.1)** ○ Codice etico **(all.3)**;
- Gap Analysis e Risk Assessment mappature delle attività sensibili e procedure e/o protocolli operativi quali strumenti di attuazione del modello **(all.4)**
- Sistema disciplinare **(all. 5)**;
- Il sistema di deleghe e procure **(all.6)**;
- Procedura di “Whistleblowing” **(all.7)**
- Elenco singoli reati decreto Legislativo 231 del 2001 con sanzioni pecuniarie e interdittive **(all.8)**

6.I Destinatari del Modello

Le regole, i principi e le previsioni contenute nel presente modello sono rivolti a tutti coloro che operano in nome e per conto della Società e a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni operative, di gestione, di amministrazione, direzione e controllo all'interno della società nonché ai dipendenti, ai consulenti, collaboratori e, in genere, a tutti i terzi che agiscono in nome e per conto della predetta società.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti, pertanto, a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati. I destinatari alla consegna del documento, sono tenuti a firmare il modello di presa visione e accettazione del modello organizzativo e del codice etico e i documenti consegnati sono registrati all'interno di un apposito modulo "Lista di distribuzione documenti".

I Destinatari sono tenuti al rispetto dei principi e delle previsioni del Modello, incluso per ciò che attiene i protocolli ad esso connessi. L'eventuale mancata conoscenza del Modello non potrà, in alcun caso, essere invocata a titolo giustificativo della violazione prevista e commessa.

7.L'organismo di Vigilanza della Oranges S.r.l.

Il D. Lgs. n. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza¹⁴ (di seguito anche solo O.D.V). In assenza di indicazioni, la Società pur potendo sulla base delle

¹⁴Le Linee guida di Confindustria precisano che la disciplina dettata dal d.lgs. n. 231/2001 “non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di vigilanza (ODV). Ciò consente di optare per una composizione sia mono che plurisoggettiva. Nella composizione plurisoggettiva possono essere chiamati a far parte dell'ODV componenti interni ed esterni all'ente (...). Sebbene in via di principio la composizione sembri indifferente per il legislatore, tuttavia, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, deve assicurare il profilo di effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa dell'ente”. Confindustria, Linee guida, cit., nella versione definitiva aggiornata a marzo 2014.

prescrizioni normative attribuire le prerogative di ODV direttamente all'organo dirigente¹⁵, ha deciso di nominare, nel rispetto dei principi di autonomia e indipendenza, un professionista esterno indipendente dalla struttura organizzativa dell'ente, con conseguente costituzione di un ODV in composizione monocratica. Giova sul punto evidenziare come le principali Linee Guida¹⁶, rilevano, come l'aspetto dimensionale dell'impresa influisce, ai fini del processo gestionale dei rischi solo su: a) complessità dell'analisi, in termini di numerosità ed articolazione delle funzioni aziendali interessate e di casistiche di illecito aventi potenziale rilevanza per l'ambito di attività; b) modalità operative di condizione dell'attività di gestione dei rischi che potrà essere svolta dall'organo dirigente, non con il supporto di funzioni interne aziendali, bensì eventualmente con apporti professionali esterni; c) sull'articolazione dei controlli preventivi. Viceversa, ai fini della corretta operatività dell'esimente di cui all'art. 6 del decreto dovranno essere applicati con rigore: a) l'applicazione di procedure specifiche per la gestione dei rischi in concreto rilevati; b) la redazione e la diffusione, anche nella prassi contrattuale, di un codice etico completo di principi direttamente applicabili all'attività aziendale; c) adeguata e diffusa attività di formazione che consenta al personale dipendente di comprendere l'importanza di non commettere condotte delittuose o di tenere condotte dissociative rispetto a condotte illecite; d) applicazione degli anzidetti principi attraverso la creazione di un idoneo sistema disciplinare.

L'organismo di Vigilanza (di seguito anche solo ODV) rappresenta un elemento essenziale e imprescindibile ai fini dell'efficacia esimente del modello organizzativo. In base alle previsioni del D. Lgs. n. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente, infatti, può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati *ex art. 5 del d.lgs. n. 231/2001*, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;

¹⁵L'art. 6 comma 4 del D. Lgs 231/2001, infatti, al riguardo prevede espressamente che: "Negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b) del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente. Non prevedendo la normativa in esame alcuna definizione di "enti di piccole dimensioni" si fa riferimento, al riguardo, alla definizione comunitaria di cui alla raccomandazione della commissione europea n. 2003/361/Ce in data 06.05.2005 ratificata con D.M. 18.04.2005 che all'art. 2 comma 2, prevede che appartengono a tale categoria quegli enti che presentano congiuntamente le seguenti condizioni:

un numero di occupati inferiore a 50, intendendo ai sensi dell'art. 5 lett. c) dello stesso D.M., i dipendenti dell'impresa a tempo determinato o indeterminato ai sensi dell'art. 5 lett. c) dello stesso D.M. i dipendenti dell'impresa a tempo determinato o indeterminato, iscritti nel libro matricola dell'impresa o legati all'impresa da forme contrattuali che precedono il vincolo di dipendenza, fatta eccezione di quelli posti in cassa integrazione straordinaria;

un totale di bilancio annuo o un fatturato annuo quale risultante dall'ultimo esercizio contabile chiuso e approvato non superiore a 10 milioni di euro, intendendo rispettivamente ai sensi del successivo comma 5 lett. b) e a) i) per totale di bilancio il totale dell'attivo patrimoniale; per fatturato quello corrispondente alla voce A1 del conto economico redatto secondo le norme del codice civile.

¹⁶Linee Guida di Confindustria pag. 49

○ affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento¹⁷ ad un organismo di vigilanza (di seguito "Organismo di Vigilanza" o "ODV") dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il compito di vigilare continuamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporre l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato all'Organismo di Vigilanza.

Secondo le Linee Guida Confindustria: "i requisiti necessari per assolvere il mandato" dell'O.d.V ottemperando alle prescrizioni del decreto legislativo 231/2001 possono essere riassunti in:

○ **Autonomia e indipendenza**: queste qualità si ottengono con l'inserimento dell'Organismo in esame in una posizione gerarchica il più elevato possibile e prevedendo il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale.

○ **Professionalità**: Questo connotato si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'Organismo deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva", ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico. Si tratta di attività di natura tecnica che possono essere utilizzate a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso (approccio ispettivo); oppure in via preventiva, per adottare

- all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche – le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi (approccio di tipo consulenziale); o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati.

○ **Continuità di azione**: per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione di un modello organizzativo.

Contestualmente all'adozione del presente Modello, l'Organo Amministrativo della ORANGES S.R.L. ha nominato un O.d.V. che possa rispondere alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle "*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001*"

¹⁷La relazione illustrativa al D. Lgs. n. 231/2001 afferma, a tale proposito: "L'ente (...) dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sulla osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a precostituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti (...) di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo interno di controllo, funzionale a garantire la sua stessa capacità operativa (...)"

emanate da Confindustria in data 7/3/2002 aggiornate in data 31.01.2008 e successivi aggiornamenti da ultimo quello di Giugno del 2021. Più precisamente, la scelta di designare un O.d.V. monocratico esterno ha la finalità di garantire la rispondenza di tale organo ai requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione sopra richiamati. Al fine di rafforzare quest'ultimo principio (continuità azione) e stabilire un coordinamento stabile con la struttura organizzativa, la società ha nominato all'interno della stessa un dipendente con le funzioni di referente dell'O.d.V. esterno.

Fermo restando quanto sopra, una volta insediato l'O.d.V. provvederà a dotarsi di un proprio regolamento interno avente ad oggetto i criteri di funzionamento e di votazione ai fini dell'assunzione delle decisioni di tale organo, nonché a stabilire il piano delle attività da svolgere. L'O.d.V. resterà in carica tre anni, con facoltà di nomina di triennio in triennio.

7.1.I principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dall'Organo Amministrativo e resta in carica per tre anni in sede di nomina ed è rieleggibile. La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità¹⁸.

Nella scelta del componente, gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo, all'onorabilità e all'assoluta autonomia e indipendenza rispetto alla stessa; l'Amministratore Unico, in sede di nomina, deve dare atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri. In particolare, dopo l'approvazione del Modello o, in caso di nuove nomine, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza dei seguenti motivi di ineleggibilità:

- relazioni di parentela, coniugioo affinità entro il IV grado con componenti i vertici aziendali, i sindaci della Società;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;

¹⁸“Ciò vale, in particolare, quando si opti per una composizione plurisoggettiva dell'Organismo di vigilanza ed in esso vengano a concentrarsi tutte le diverse competenze professionali che concorrono al controllo della gestione sociale nel tradizionale modello di governo societario (es. un componente del Collegio sindacale o il preposto al controllo interno). In questi casi l'esistenza dei requisiti richiamati viene già assicurata, anche in assenza di ulteriori indicazioni, dalle caratteristiche personali e professionali richieste dall'ordinamento per gli amministratori indipendenti, per i sindaci e per il preposto ai controlli interni”. Confindustria, Linee guida, cit., nella versione definitiva aggiornata a marzo 2014.

- 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 d.lgs. n. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale e sull'onorabilità;
- 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;
- pendenza di un procedimento per l'applicazione di una misura di prevenzione di cui alla legge 31 maggio 1965 n. 575 ovvero pronuncia del decreto di sequestro *ex art. 2 bis* della legge n. 575/1965 ovvero decreto di applicazione di una misura di prevenzione, sia essa personale o reale;
- di non essere inibito per legge o per provvedimento disciplinare all'esercizio della libera professione.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, accertata dai vertici aziendali, questi decadrà automaticamente dalla carica.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione. I sopra richiamati motivi di ineleggibilità devono essere estesi anche ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione attestante:

- l'assenza dei sopra elencati motivi di ineleggibilità o di ragioni ostative all'assunzione dell'incarico (ad esempio: conflitti di interesse; relazioni di parentela con i vertici aziendali, soggetti apicali in genere, sindaci della Società, ecc.);
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza 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 Consiglio di Amministrazione e con l'approvazione del Collegio Sindacale. A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quali: l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto; l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), d.lgs. n. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- nel caso di membro interno, 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. In ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che lo riguardi (ad es. cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto del Consiglio di Amministrazione;
- nel caso di membro esterno, gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- il venir meno di anche uno solo dei requisiti di eleggibilità.

Qualsiasi decisione riguardante l'Organismo di Vigilanza relativa a revoca, sostituzione o sospensione sono di esclusiva competenza dell'Organo Amministrativo. Il componente dell'Organismo di Vigilanza ha la possibilità di rinunciare all'incarico in tal caso la rinuncia dovrà essere motivata e inviata con lettera raccomandata a/r o alla P.E.C. alla società e, comunque, con qualsiasi mezzo che ne consenta la certezza della conoscenza da parte dell'organo amministrativo e deve essere mandata con un preavviso di almeno 30 giorni. In caso di rinuncia, l'Organo Amministrativo provvede tempestivamente e, comunque, non oltre il predetto termine di preavviso, a sostituire il membro dimissionario.

7.2. Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo, che si estendono a tutti i settori e funzioni della Società, poteri che devono essere esercitati al fine di svolgere efficacemente e tempestivamente le attività previste nel Modello e nelle norme di attuazione del medesimo.

L'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001, alle **seguenti funzioni** che possono così schematizzarsi:

- **Vigilanza e/o disamina** in merito all'**adeguatezza** del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;

- **Vigilanza sull'effettiva applicazione del Modello** in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dello stesso che si sostanzia nella verifica della rispondenza tra comportamenti concreti tenuti e prescrizioni contenute nel modello istituito;
- **individuare e proporre** all'Organo Amministrativo aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività della ORANGES S.R.L. o di riscontrate significative violazioni del Modello;
- **segnalare l'aggiornamento della cosiddetta mappatura del rischio**, individuando le nuove aree di potenziale commissione di fattispecie di reato segnalandone all'organo amministrativo l'opportunità e/o la necessità dell'aggiornamento;
- **vigilare sul sistema delle deleghe** di funzioni al fine di garantire l'efficacia del presente Modello;
- **follow-up**, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte;¹⁹
- **Promuovere le iniziative finalizzate a diffondere la conoscenza del Modello** da parte dei Destinatari e monitorare l'effettiva implementazione delle iniziative a cura della Società, fornendo le istruzioni ed i chiarimenti eventualmente necessari;

Nell'ambito della funzione sopra descritta, spettano all'O.d.V., **i seguenti compiti**:

- **verificare periodicamente la mappa delle Aree a Rischio Reato** e l'adeguatezza dei punti di controllo al fine di adeguarle ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo, i destinatari del Modello, così come meglio descritti nelle parti speciali dello stesso, devono segnalare all'O.d.V. le eventuali situazioni che potrebbero esporre la società al rischio di reato;
- **effettuare periodicamente verifiche e ispezioni**, sulla base del **piano di attività dell'O.d.V** previamente stabilito, su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- **raccogliere, elaborare e conservare le informazioni** (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo) rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- **aggiornare la lista di informazioni** che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso O.d.V;

¹⁹ Linee Guida Confindustria, cit., pag. 56, versione aggiornata a marzo 2014.

- **condurre le indagini interne per l'accertamento** di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'O.d.V. da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- **verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati** (clausole standard, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, ecc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del D. Lgs. n. 231/01, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi;
- **coordinarsi con le altre funzioni aziendali** per il migliore monitoraggio e controllo delle attività nelle aree maggiormente a rischio. A tal fine l'O.d.V. deve essere tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle suddette attività e deve avere libero accesso alla completa documentazione aziendale nel rispetto delle normative vigenti.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all' O.d.V i **seguenti poteri:**

- **facoltà di accesso** a tutti i documenti e i dati della società senza necessità di consensi preventivi e/o autorizzazioni e, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non istaurati dalla Oranges S.r.l. con i terzi;
- **avvalersi del supporto** delle varie strutture aziendali degli organi sociali che possono essere coinvolti nelle attività di controllo;
- **conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti** esperti in materia legale e/o di revisione o per l'implementazione di processi e procedure. A questo scopo, l'Organo Amministrativo, attribuisce all'O.d.V. specifici poteri di spesa e l'O.d.V. potrà utilizzare le risorse finanziarie stanziare dall'Organo Amministrativo;
- **la facoltà di disporre l'audizione dei soggetti** che operano in nome e/o per conto della Società, nonché di convocare apposite riunioni volte ad approfondire specifiche questioni o acquisire ulteriori dati o informazioni;
- **la facoltà di disporre dei locali** messi a disposizione dall'Organo Amministrativo.

7.3.Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Gli obblighi di informazione e/o flussi informativi che incombono sui destinatari del presente modello organizzativo ovvero organi sociali, dipendenti, consulenti etc. consistono in apposite segnalazioni di atti, fatti o eventi, che potrebbero comportare una responsabilità della società si distinguono in informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie. Sono da considerarsi **informazioni di carattere generale** le seguenti prescrizioni:

- i dipendenti e gli organi societari sono tenuti a segnalare all' O.d.V. le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati o a pratiche non in linea con le procedure e le norme di comportamento emanate o che verranno emanate dalla Società Oranges

S.r.l.;

- I consulenti sono tenuti a effettuare direttamente all'O.d.V. le eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati rilevanti ex D. Lgs. n. 231/01 nei limiti e secondo le modalità previste contrattualmente. I consulenti sono tenuti ad effettuare le eventuali segnalazioni direttamente all' O.d.V.;
- i dipendenti con la qualifica di dirigente hanno l'obbligo di segnalare all'O.d.V. le violazioni del presente Modello commesse da parte dei dipendenti che rispondono gerarchicamente ai dirigenti stessi;
- qualora un dipendente debba segnalare violazioni del Modello, lo stesso è tenuto a contattare il suo diretto superiore e, sulla base della tipologia di violazione, alla direzione della Oranges S.r.l.. Qualora la segnalazione non produca alcun esito, o il dipendente si trovi in una situazione personale o professionale tale da non potersi rivolgere al diretto superiore per effettuare la relativa segnalazione, il dipendente stesso ha la facoltà di riferire direttamente all'O.d.V.

Oltre alle **segnalazioni relative alle violazioni di carattere generale** sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all' O.d.V. **le informazioni di natura specifica** relative:

- 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 contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001 e che possano comportare un coinvolgimento della società, i suoi dipendenti, o i componenti degli organi sociali;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- le richieste di assistenza legale inoltrate a Oranges S.r.l. da parte dei dipendenti, ai sensi del relativo

CCNL in caso di avvio di un procedimento giudiziario di carattere penale nei confronti degli stessi;

- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altre funzioni aziendali o di altri organi nell' ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D. Lgs. n. 231/01;

- notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e i relativi provvedimenti conclusivi comprensivi delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- per quanto concerne i consulenti, collaboratori esterni, ecc., è contrattualmente previsto un obbligo di informativa immediata a loro carico nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.
- devono essere trasmesse all'O. D.V dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (ex D. Lgs. 81/2008) tutte le segnalazioni ritenute opportune ai fini del modello: a titolo esemplificativo e non esaustivo, comunicazione relativa a modifiche nella struttura del modello organizzativo ex D. Lgs. 81/2008; modifiche del documento di valutazione dei rischi; attività di verifica e controllo in materia antinfortunistica e di igiene e salute sul posto di lavoro; agli infortuni, ecc.;
- i prospetti riepilogativi di eventuali appalti affidati a Oranges S.r.l.;
- cambiamenti di natura organizzativa;
- aggiornamenti di poteri e deleghe;
- Bilancio annuale approvato e copia dei verbali di riunione dell'Organo amministrativo;
- I mutamenti e le operazioni particolarmente significative svolte nelle aree di rischio o potenzialmente a rischio.

Al fine di agevolare il processo di comunicazione e informazione all'O.d.V. da parte dei soggetti in possesso di notizie rilevanti per come sopra specificato è stato predisposto un apposito canale di comunicazione (*cfr. succ. par. 7.4*). L'O.d.V. valuterà discrezionalmente e responsabilmente le segnalazioni ricevute e il caso in cui sarà necessario attivarsi e i segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata loro la riservatezza dell'identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela sotto il profilo risarcitorio e penale dei diritti della Oranges S.r.l. o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

7.4. Comunicazioni e/o flussi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Societari.

Sebbene la responsabilità di adottare e implementare il modello permanga in capo all'organo amministrativo della società, sarà compito dell'O.D.V. riferire ai vertici aziendali in merito

all'attuazione del modello e alle risultanze della propria attività di verifica. In particolare l'O.d.V. avrà nei confronti dell'organo amministrativo i seguenti obblighi:

- Comunicare annualmente una relazione annuale contenente una sintesi delle attività che intende svolgere nell'adempimento dei propri compiti, le eventuali modifiche eventualmente apportate al predetto programma e eventuali problematiche che non hanno consentito l'eventuale espletamento di qualche attività. Prevedere nella predetta relazione un piano di attività per l'anno successivo.
- Relazionare con cadenza annuale in merito alle attività periodiche che intenderà espletare per l'attuazione del modello. In particolare, le attività che l'O.d.V. sarà tenuto a espletare periodicamente consisteranno: **a)** in un'attività di verifica dei principali atti posti in essere e/o contratti conclusi; **b)** verifica delle procedure ovvero verifica dell'effettivo funzionamento e reale applicazione del modello. A tal fine verrà redatto dall' O.d.V un elenco contenente tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, le azioni intraprese e gli eventi che sono considerati rischiosi ai fini della commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001.
- Richiedere degli incontri con gli organi amministrativi in merito all'attuazione del modello o a situazioni specifiche rilevate nel corso della sua attività. Gli incontri dovranno essere verbalizzati e una copia del verbale sarà rilasciata all'organo coinvolto e altra copia sarà custodita dall'O.d.V.

7.5. Whistleblowing

In tema di flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza la legge numero 179/2017, entrata in vigore il 29 dicembre 2017 recante: "disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", ha introdotto nel nostro ordinamento un sistema di tutele per i c.d. Whistleblower ovvero per quei lavoratori pubblici o privati che, si facciano parte attiva nel segnalare episodi illeciti o di *mala gestio* verificatisi nella loro società di appartenenza. Con particolare riguardo al settore privato, il legislatore è intervenuto modificando il decreto legislativo 231/2001 introducendo la necessità di predisposizione di un sistema di whistleblowing quale ulteriore requisito di idoneità del modello organizzativo. Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del D. Lgs n. 231/2001, infatti, ai destinatari del presente Modello, viene resodisponibile un sistema di segnalazione al fine di evidenziare comportamenti illegittimi, sulla base di elementi di fatto precisi e concordanti²⁰. Tali condotte possono riguardare violazioni rispetto a quanto previsto:

²⁰Tale dicitura è evocativa delle regole probatorie penalistiche e, precisamente, delle disposizioni sancite in materia di prova nell'art. 192, comma 2, c.p.p., secondo cui l'esistenza di un fatto non può essere dedotta da indizi a meno che questi non siano "gravi, precisi e concordanti".

- dal presente Modello;
 - dal Codice Etico della Società;
 - dai documenti interni adottati dalla Società in attuazione degli stessi (es. procedure interne). Le segnalazioni verranno raccolte attraverso le seguenti modalità:
- a) per iscritto a mezzo email nella casella di posta: **odv231orangessrl@gmail.com**, riservata all'Organismo di Vigilanza e solo a questi accessibile;
 - b) per iscritto a mezzo lettera raccomandata a/r al seguente indirizzo:

Organismo di Vigilanza, presso Oranges S.r.l. con sede legale in C.da Caccia di Placido S.n.c., Corigliano Rossano - 87064 (ex Corigliano Calabro) con la dicitura "riservata all'O.d.V." a cui dovrà essere recapitata in busta chiusa.

Le segnalazioni verranno gestite nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni organizzative interne adottate dalla Società in materia di Whistleblowing in attuazione della nuova disciplina sulle segnalazioni. In particolare, la novità più importante della disciplina è costituita dall'istituzione di una tutela della riservatezza dell'identità del segnalante che serve a preservarlo da eventuali atti ritorsivi derivanti dalla segnalazione stessa. Al riguardo l'art. 6, comma 2 bis lettera d) prevede l'inserimento, nel sistema disciplinare adottato dall'ente di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante. A questa disposizione si affianca la lettera c) del comma citato la quale stabilisce che i modelli organizzativi debbano prevedere il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o

indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione ponendo in capo al datore di lavoro l'onere di provare che l'adozione di tali misure sia stata causata da motivi diversi dalla segnalazione. In ogni caso è prevista la possibilità di denunciare gli atti di ritorsione all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, oltre che all'organizzazione sindacale cui il segnalante appartenga (art. 2 ter) e la nullità del licenziamento ritorsivo del segnalante e di tutte le altre misure eventualmente ritenute ritorsive, come ad esempio il mutamento delle mansioni lavorative (art. 2 quater). Tuttavia, al fine di evitare un uso distorto della disciplina del Whistleblowing e, sempre, in

attuazione della lettera d) del comma 2 bis dell'art 6, nel presente modello organizzativo sono previste delle sanzioni verso chi effettui con dolo o colpa grave delle segnalazioni che si rivelino infondate. Per la procedura delle segnalazioni si rimanda all'allegato 7 del presente modello.

8. Raccolta e conservazione delle informazioni

Tutte le informazioni, segnalazioni e report previsti nel modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito data base informatico e /o cartaceo, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge. I dati e le informazioni conservate sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di

Vigilanza, previa autorizzazione dell'Organismo di Vigilanza stesso.

9. Formazione

- La **formazione** interna costituisce uno strumento fondamentale per un'efficace implementazione del Modello e per una corretta diffusione dei principi di comportamento e di controllo per poter prevenire i reati di cui al decreto Legislativo 231/01. Nell'espletamento dei programmi formativi che dovranno essere condivisi con l'O.d.V. si dovranno osservare i seguenti requisiti:
- Tenere conto nella redazione dei contenuti del programma di formazione delle singole attività svolte e cariche ricoperte da parte dei destinatari del corso formativo;
- Garantire la qualità dei corsi incaricando personale relatori qualificati e competenti nelle materie oggetto della formazione.
- Garantire la partecipazione di tutti gli interessati ai corsi e controllarne la presenza;
- Effettuare verifiche e/o test che consentano di valutare il grado di apprendimento dei destinatari della formazione;

I programmi di formazione che si terranno dovranno avere come oggetto: **a)** il contenuto delle prescrizioni del modello; **b)** il contenuto del decreto legislativo 231 del 2001, i reati e le sanzioni dallo stesso previste; **c)** i principi di comportamento previsti dal codice etico; **d)** i principi di comportamento e modalità di funzionamento del codice disciplinare e le sanzioni e conseguenze cui vanno incontro i destinatari in caso di trasgressione delle prescrizioni ivi contenute; **d)** caratteristiche, funzioni, poteri e compiti dell'O.d.V; **e)** in occasione della nomina, i membri dell'O.d.V. e l'Organo dirigente, saranno destinatari di un seminario iniziale che, oltre ad approfondire il contenuto del D. Lgs. 231/2001 e della normativa e giurisprudenza collegate, si focalizza sulla illustrazione delle procedure interne adottate dalla Oranges S.r.l. e sulla descrizione della struttura e delle dinamiche aziendali; **f)** formazione specifica sulle singole procedure da seguire per prevenire i rischi di specifici reati previsti dal decreto; **g)** seminari di aggiornamento su eventuali significative novità normative, giurisprudenziali e dottrinali relative al D. Lgs 231/2001 ed alla sua applicazione.

10. Comunicazione e diffusione del modello

La Oranges S.r.l. si impegna a seguito dell'approvazione del modello a svolgere un'attività **di adeguata divulgazione e diffusione del modello** sia presso il personale della società che presso i terzi a vario titolo interessati, con l'obiettivo di garantire l'effettiva informazione a tutti gli interessati in merito ai protocolli incluso il codice etico, di cui è richiesto il rispetto. Il modello è comunicato a tutti i destinatari interni alla società **mediante consegna di copia integrale o di estratto di esso o di adeguate note informative** con contestuale sottoscrizione di una dichiarazione di presa visione ed adesione che viene archiviata dall'ODV, nonché mediante affissione di copia integrale del modello e del codice etico nella bacheca aziendale e/o comunque, in un luogo accessibile a tutti i destinatari del modello stesso. L'approvazione del presente modello, da parte del C.d.A. è da considerarsi anche quale dichiarazione di presa visione ed adesione degli amministratori al presente Modello.

L'adeguata divulgazione e diffusione ai destinatari riguarderà non solo l'adozione del modello organizzativo di gestione e controllo ma anche **il suo futuro aggiornamento**. Per tutti coloro che operano in nome e per conto della società (anche collaboratori, consulenti, partners, etc.) è prevista la redazione e successiva approvazione di apposite clausole contrattuali che impongano il rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico con l'espresso avvertimento che l'inosservanza a quanto prescritto potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1456 c.c., con il diritto della Oranges S.r.l. ad avanzare la richiesta di risarcimento del danno.

11. Aggiornamento del Modello

Il Decreto Legislativo 231 del 2001 espressamente prevede la necessità di aggiornare il modello di organizzazione, gestione e controllo, al fine di rendere lo stesso costantemente adeguato alle specifiche esigenze dell'ente e della sua concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello dovranno, pertanto, avvenire nei seguenti casi:

- innovazioni normative e giurisprudenziali;
- violazioni del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del modello medesimo; ○ modifiche della struttura organizzativa dell'ente (interna e esterna), anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuove attività intraprese.

L'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetterà al medesimo Organo Amministrativo a cui il legislatore ha demandato l'onere di adozione del Modello medesimo. La semplice "cura" dell'aggiornamento, ossia la mera sollecitazione in tal senso e non già la sua diretta attuazione sarà, invece, demandata all'Organismo di Vigilanza in conformità a quanto prescritto dall'art. 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs. 231 del 2001. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza, nel caso di innovazioni normative e/o modifiche organizzative e/o di flussi informativi ricevuti segnalerà all'Organo Amministrativo l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello, fornendo altresì indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi.

L'Organo Amministrativo valutata l'esigenza di aggiornamento del Modello segnalata dall'Organismo di Vigilanza delibera in merito all'aggiornamento del Modello in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e significative innovazioni nell'interpretazione delle disposizioni in materia da parte della giurisprudenza Italiana e/o Europea;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività aziendali, modificazioni dell'assetto interno della Oranges S.r.l. e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- emanazione e modifica di linee guida da parte dell'associazione di categoria di riferimento comunicate al Ministero della Giustizia, che di concerto con i Ministri competenti abbia formulato osservazioni sull'idoneità dei modelli, a norma dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001;
- commissione e contestazione dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di sopravvenute carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo e su mutamenti della realtà aziendale.

Al vertice dirigenziale è demandato oltre al potere di adozione del modello per come sopra detto anche quello di procedere a eventuali modifiche e/o integrazioni dello stesso e in particolare ha il potere (anche su segnalazione dell'ODV) di disporre: ○ la modifica della configurazione e dei compiti dell'O.d.V.;

- l'inserimento/integrazione di principi del Codice di Condotta;
- le modifiche o integrazioni al Sistema disciplinare;
- l'integrazione e l'implementazione della mappatura delle attività sensibili;

- l'integrazione e l'implementazione delle procedure aziendali e relativi riferimenti;
- l'adeguamento del presente documento denominato "Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001".

////////////////////////////////////