- Classificazione del documento: Pubblico -

+

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

Aggiornamento	Data	Approvazione
Prima adozione	31/03/2011	CdA
Revisione	15/01/2018	CdA
Revisione	03/05/2021	CdA
Revisione	21/12/2023	CdA

Kirey S.r.l.
Società a socio unico
Sede legale: Via Benigno Crespi 57, Milano
Capitale sociale: Euro 1.089.720,00 i.v.
Codice fiscale, partita IVA e numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Milano: 06729880960
Numero REA: MI – 1910802
T +39 02 78 62 52 00
kirey@pec.it | www.kirey.it | www.kireygroup.com

- Classificazione del documento: Pubblico -

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

– PARTE GENERALE –

Kirey S.r.l.
Società a socio unico
Sede legale: Via Benigno Crespi 57, Milano
Capitale sociale: Euro 1.089.720,00 i.v.
Codice fiscale, partita IVA e numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Milano: 06729880960
Numero REA: MI – 1910802
T +39 02 78 62 52 00
kirey@pec.it | www.kirey.it | www.kireygroup.com

- Classificazione del documento: Pubblico -

1. QUADRO NORMATIVO 5

1.1. La responsabilità degli enti ai sensi del D.lgs. 231/01 5
1.2. Autori del reato 6
1.3. Fattispecie di reato ai sensi del D.lgs. 231/2001 6
1.3.1. Reati in materia di sicurezza sul lavoro 8
1.3.2. Reati in materia ambientale 8
1.4. Apparato sanzionatorio 9
1.4.1. Tentativo 11
1.4.2. Reati commessi all'estero 11
1.5. Valore esimente dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC) 12
1.6. Gruppi di imprese 13
1.7. Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria 15
1.8. Sindacato di idoneità 15

2. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE 16

2.1. Attività della Società 16

3. DESCRIZIONE DELLA STRUTTURA SOCIETARIA 16

3.1. Il Gruppo 16
3.2. La realtà organizzativa di Kirey 17
3.3. Gli strumenti di governance di Kirey 17

4. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE . 18

4.1. Mappatura del rischio 19
4.2. Adozione e aggiornamento 20
4.3. Destinatari 20
4.4. Reati rilevanti in KIREY S.r.l. 21
4.5. Attività sensibili di Kirey S.r.l. 22
4.6. Struttura del Modello 28

5. CODICE ETICO 29

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 29

6.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza 30
6.2. Durata in carica, sostituzione, decadenza e revoca dei membri dell'Organismo di Vigilanza 31
6.3. Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza 32
6.4. La qualificazione soggettiva dell'Organismo di Vigilanza ai fini privacy 35
6.5. Regole di condotta 35
6.6. Operatività 36
6.7. Obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza 37
6.7.1. Flussi informativi ad evento 37
6.7.2. Flussi informativi periodici 38
6.8. Sistema di Whistleblowing 38
6.9. Raccolta e conservazione delle informazioni 39
6.10. Reporting dell'organismo di vigilanza verso gli organi di Kirey S.r.l. 39

6.11. COORDINAMENTO O.D.V. DEL GRUPPO KIREY 40

7. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO 40

7.1. FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE 40
7.2. MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI NON DIRIGENTI 41
7.3. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI 42
7.4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI 43
7.5. MISURE NEI CONFRONTI DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE 44
7.6. MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNERS COMMERCIALI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI 44

8. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE 44

9. ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO 45

1. Quadro normativo

1.1. La responsabilità degli enti ai sensi del D.lgs. 231/01

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, anche "D.lgs. 231/2001" o "Decreto"), emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. n. 300[1] e recante la disciplina della "*Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*", si è inteso adeguare la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle Convenzioni internazionali sottoscritte dall'Italia ed, in particolare, *(i)* la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, *(ii)* la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europa, sia dei singoli Stati Membri e *(iii)* la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Le disposizioni contenute nel D.lgs. 231/2001 si applicano agli enti forniti di personalità giuridica, alle società e associazioni che ne sono prive. Sono escluse, invece, dalla previsione normativa in esame lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici, nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Secondo la disciplina introdotta dal D.lgs. 231/2001, infatti, le società possono essere ritenute "responsabili" per alcuni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o semplicemente "apicali") e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.lgs. 231/2001)[2].

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira, sostanzialmente, a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore del D.lgs. 231/2001, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi nell'interesse o a vantaggio della propria società.

La responsabilità amministrativa è, tuttavia, esclusa se la società ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

[1] Il D.lgs. 231/2001 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

[2] Art. 5, comma 1, del D.lgs. 231/2001: "*Responsabilità dell'ente* – L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: *a)* da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; *b)* da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)".

1.2. Autori del reato

Come sopra anticipato, secondo il D.lgs. n. 231/2001, l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da "*persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso*", definiti anche soggetti "in posizione apicale" o "apicali" (art. 5, comma 1, lett. a), del D.lgs. n. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali, denominati "soggetti sottoposti all'altrui direzione" (art. 5, comma 1, lett. b), del D.lgs. n. 231/2001).

Per quanto attiene alla nozione di "**interesse**", esso si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'**intento** di far conseguire un beneficio alla società o all'ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito.

Alternativamente la responsabilità può ricadere sulla persona giuridica ogniqualvolta l'autore dell'illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare quest'ultima, le abbia comunque fatto conseguire un "**vantaggio**" economico o di altra natura.
La responsabilità amministrativa dell'ente è invece esclusa, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.lgs. 231/01), se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'i**nteresse esclusivo** proprio o di terzi.
La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche è comunque autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato. Ai sensi dell'art. 8, comma 1, la responsabilità dell'ente sussiste anche quando:

- l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile;
- il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

1.3. Fattispecie di reato ai sensi del D.lgs. 231/2001

In base al D.lgs. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per la commissione dei reati espressamente richiamati negli artt. da 23 a 25 *duodevicies* del D.lgs. 231/2001 o da altri provvedimenti normativi (ad es. art. 10 L. 146/2006 in tema di "Reati transnazionali" e art. 12 L. 9/2013 in tema di "Frodi in agricoltura"), se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati *ex* art. 5, comma 1, del Decreto stesso.

Le fattispecie di reato richiamate dal D.lgs. 231/2001 possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24, D.lgs. 231/2001);

- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D.lgs. 231/2001);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D.lgs. 231/2001);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25, D.lgs. 231/2001);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, D.lgs. 231/2001);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1, D.lgs. 231/2001);
- Reati societari (art. 25-ter, D.lgs. 231/2001);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater, D.lgs. 231/2001);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1, D.lgs. 231/2001);
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies, D.lgs. 231/2001);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies, D.lgs. 231/2001);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (artt. 25-octies.1 e 25-octies.1 comma 2, D.lgs. 231/2001);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, D.lgs. 231/2001);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, D.lgs. 231/2001);
- Reati ambientali (art. 25-undecies, D.lgs. 231/2001);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, D.lgs. 231/2001);
- Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies, D.lgs. 231/2001);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D.lgs. 231/2001);
- Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies, D.lgs. 231/2001);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies, D.lgs. 231/2001);
- Reati Tributari (art. 25-quinquesdecies, D.lgs. 231/2001);
- Contrabbando (art. 25-sexiesdecies, D.lgs. 231/2001);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies, D.lgs. 231/2001);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies, D.lgs. 231/2001);
- Frodi in agricoltura (art. 12, L. 9/2013);
- Reati transnazionali (L. 146/2006).

L'articolo 23 del D. Lgs. 231/2001 prevede inoltre la punibilità dell'ente qualora, nello svolgimento dell'attività dello stesso ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, siano trasgrediti gli obblighi o i divieti inerenti a tali sanzioni e misure.

Il Catalogo completo degli illeciti amministrativi e dei reati presupposto della responsabilità degli enti e relative sanzioni verrà allegato al presente Modello (**Allegato n. 1**).

Secondo l'art. 4 del D.lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati contemplati dallo stesso D.lgs. 231/2001 commessi all'estero. I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del d.lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono: *(i)* il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001; *(ii)* l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano; *(iii)* l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7 c.p. "Reati commessi all'estero", 8 c.p. "Delitto politico commesso all'estero", art. 9 c.p. "Delitto comune del cittadino all'estero" e art. 10 c.p. "Delitto comune dello straniero all'estero" (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche neiconfronti dell'ente stesso).

1.3.1. Reati in materia di sicurezza sul lavoro

La Legge n. 123 dell'agosto 2007, con le modifiche indicate nell'art. 300 del D.lgs. n. 81/2008 ha introdotto, fra i reati compresi nel D.lgs. 231/2001, all'art. 25-septies, l'omicidio colposo o le lesioni colpose gravi o gravissime con violazione delle norme sulla tutela della Salute e Sicurezza sul lavoro, conseguenti anche alla mancata predisposizione di presidi di sicurezza e salute sul lavoro.
Il D.lgs. n. 81/2008 ha modificato le sanzioni previste (art. 300) differenziandole in funzione della gravità del danno e della mancata o incompleta valutazione del rischio in organizzazioni con rischi specifici particolarmente significativi (articolo 55, comma 2, lett. a, b e c) ed ha definito (articolo 30) i requisiti minimali del Modello Organizzativo previsto dal D.lgs. 231/ 2001.
La legge mira a definire l'importante ruolo della organizzazione per l'applicazione delle norme di prevenzione e di protezione in materia Salute e Sicurezza sul lavoro.
Si ricorda che l'omicidio colposo è definito dall'art 589 del codice penale e che le lesioni colpose gravi e gravissime sono definite nell'art 583 e 590 del codice penale.

1.3.2. Reati in materia ambientale

Il Decreto Legislativo n. 121/2011 "*Attuazione della Direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della Direttiva 2009/123/CE che modifica la Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni*" ha introdotto, fra i reati presupposto richiamati dal D.lgs. 231/01, all'art. 25-*undecies* i reati in materia ambientale (per comodità espositiva sono riassumibili nelle seguenti categorie: scarichi idrici, rifiuti, inquinamento del suolo, sottosuolo, delle acque superficiali, delle acque sotterranee, analisi rifiuti, emissioni in atmosfera, impiego sostanze lesive per l'ozono, inquinamento provocato dalle navi, commercio di specie protette animali e vegetali, danneggiamento habitat).

Il D.lgs. n. 121/2011 integra quindi, attraverso l'introduzione dell'art. 25-*undecies*, i reati contemplati dal D.lgs. 231/01.

La Legge n. 68/2015 ha integrato l'art. 25–*undecies*, introducendo ulteriori reati presupposto in materia ambientale, i cosiddetti ecoreati: 452-bis c.p. (Inquinamento ambientale), 452-quater c.p. (Disastro ambientale); 452-*quinquies* (Delitti colposi contro l'ambiente), 452-*octies* c.p. (circostanze aggravanti), 452-*sexies* (traffico e abbandono di rifiuti ad alta radioattività).

Le categorie di reati sopra elencate, sono destinate ad essere nuovamente implementate in considerazione della riscontrata tendenza legislativa ad estendere ad ulteriori ambiti la responsabilità amministrativa degli enti, in ossequio ad obblighi di natura internazionale e comunitaria che impongono, pertanto, il relativo adeguamento anche a livello nazionale.

1.4. Apparato sanzionatorio

In conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati presupposto summenzionati, sono previste dagli artt. 9 - 23 del D.lgs. 231/2001, a carico dell'ente, le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive[3] (applicabili anche quale misura cautelare), possono essere applicate in via temporanea, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, ovvero in via definitiva. In particolare, le sanzioni interdittive si distinguono 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, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
    - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
    - divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Ulteriori sanzioni previste sono:

- la confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna (art. 19 del Decreto);
- la pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18 del Decreto);
- il sequestro, che può essere inflitto dall'Autorità Giudiziaria nelle seguenti forme: a) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53 del Decreto); b) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54 del Decreto).

In materia di reati ambientali, le sanzioni interdittive sono applicate nei termini e nei modi specifici indicati nel Decreto 121/2011 che li ha introdotti.

[3] Si precisa che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.lgs. n. 231/2001 "le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente".

La **sanzione pecuniaria** è determinata dal Giudice penale attraverso un sistema basato su "quote", previste in numero non inferiore a cento (nel minimo) e non superiore a mille (nel massimo).
L'importo di ciascuna quota è variabile e può essere determinato tra il valore di euro 258,22 e quello di euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il Giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le **sanzioni interdittive** si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste dalla normativa e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando – in tale ultimo caso – la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Il Giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva da irrogare, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicare – congiuntamente – più sanzioni interdittive di tipo diverso (art. 14, comma 1 e comma 3, D.lgs. n. 231/2001).
Le sole sanzioni *(i)* dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, *(ii)* del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e *(iii)* del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva[4]. Si segnala, inoltre, che in luogo dell'irrogazione della sanzione è possibile che venga disposta la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario nominato dal Giudice, ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.lgs. n. 231/2001[5].

[4] Si veda, a tale proposito, l'art. 16 D.lgs. n. 231/2001, secondo cui: "*1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed é già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. 2. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali é prevista la sua responsabilità, è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17*".

[5] Si veda l'art. 15 del D.lgs. n. 231/2001: "Commissario giudiziale – Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il Giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva".

1.4.1. Tentativo

Nei casi in cui i delitti sanzionati ai sensi del D.lgs. 231/2001 vengano commessi in forma tentata, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà (artt. 12 e 26, D.lgs. 231/2001).

Non insorge alcuna responsabilità in capo all'ente qualora, lo stesso, impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D.lgs. 231/2001). In tal caso, l'esclusione di sanzioni si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.4.2. Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D.lgs. n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D.lgs. n. 231/2001 - commessi all'estero[6].
I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.lgs. n. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la Legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso)[7] e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2

[6] L'art. 4 del D.lgs. n. 231/2001 prevede quanto segue: "*1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.*"

[7] Art. 7 c.p.: "Reati commessi all'estero - *E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati:1) delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana*". Art. 8 c.p.: "Delitto politico commesso all'estero - *Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. E' altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici.*" Art. 9 c.p.: "Delitto comune del cittadino all'estero - *Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia ovvero a istanza o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata conceduta, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto.*" Art. 10 c.p.: "Delitto comune dello straniero all'estero – *Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee di uno Stato estero o di uno straniero, il*

del D.lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;

- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.5. Valore esimente dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC)

Il Decreto prevede una specifica forma di esimente dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato misure organizzative idonee a prevenire la commissione dei "reati presupposto" da parte dei soggetti "apicali" o "sottoposti" che operano nel suo interesse o vantaggio.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del D.lgs. 231/2001):

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

La presenza di un'adeguata organizzazione rappresenta, infatti, misura e simbolo di diligenza dell'ente nello svolgimento delle proprie attività, con particolare riferimento a quelle in cui si manifesta il rischio della commissione dei "reati presupposto" previsti dal Decreto.
L'accertata esistenza di un'efficiente ed efficace organizzazione di impresa esclude, dunque, la "colpa in organizzazione" dell'ente e fa venir meno la necessità di sanzionarlo mediante l'applicazione delle previste sanzioni.

L'art. 7, comma 4, del D.lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

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

Il D.lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in

---

colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che: 1) si trovi nel territorio dello Stato; 2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo di tre anni; 3) l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene."

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 dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30 del D.lgs. 81/08 (cd. Testo Unico Sicurezza) prevede che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo deve essere adottato attuando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico - strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione, addestramento e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

1.6. Gruppi di imprese

L'ambito di operatività di Kirey S.r.l., società a capo del Gruppo Kirey, genera la necessità di effettuare talune precisazioni in merito alla responsabilità amministrativa delle Società all'interno di un gruppo di imprese.

Il D.lgs. 231/2001 non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'ente appartenente a un gruppo di imprese e, più in generale, il nostro ordinamento considera unitariamente il gruppo solo nella prospettiva economica. Nella prospettiva del diritto, esso risulta privo di autonoma capacità giuridica e costituisce un raggruppamento di enti dotati di singole e distinte soggettività giuridiche. Non essendo a sua volta un ente, il gruppo non può considerarsi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati dell'art. 1 del D.lgs. 231/2001. Lo schermo della distinta personalità giuridica delle società che lo compongono rimane un dato insuperabile. Pertanto, non si può in alcun modo affermare una responsabilità diretta del gruppo ai sensi del decreto D.lgs. 231/2001. Al contrario, gli enti che compongono il gruppo possono rispondere in dipendenza dei reati commessi nello svolgimento dell'attività di impresa.
Nella prassi si è, tuttavia, posto il problema di stabilire se e in presenza di quali condizioni del reato commesso nell'ambito di una società possano essere chiamate a rispondere le altre società delgruppo, con particolare riguardo alla capogruppo.

Le Linee Guida di Confindustria in materia di costruzione dei Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo - nella versione

aggiornata a giugno 2021 - dedicano un intero paragrafo alla responsabilità da reato nei gruppi di imprese. In esso viene chiarito che non esiste una posizione di garanzia in capo ai vertici della holding, relativa all'impedimento della commissione di illeciti nell'ambito delle società controllate.

La holding/controllante potrà essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora:

- sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;
- persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante in termini di concorso (v. da ultimo Cass., II Sez. pen., sent. n. 52316 del 201646), provato in maniera concreta e specifica. Ad esempio, possono rilevare:
  - direttive penalmente illegittime, se i lineamenti essenziali dei comportamenti delittuosi realizzati dai compartecipi siano desumibili in maniera sufficientemente precisa dal programma fissato dai vertici;
  - coincidenza tra i membri dell'organo di gestione della holding e quelli della controllata (cd. interlocking directorates) ovvero più ampiamente tra gli apicali: aumenta il rischio di propagazione della responsabilità all'interno del gruppo, perché le società potrebbero essere considerate soggetti distinti solo sul piano formale.

Per evitare di incorrere nella responsabilità prevista dal Decreto, si sottolinea che è opportuno che ciascuna Società del gruppo, in quanto singolarmente destinataria dei precetti del Decreto, svolga autonomamente l'attività di predisposizione e revisione del proprio modello. Tale attività potrà essere condotta anche in base a indicazioni e modalità attuative previste dalla holding in funzione dell'assetto organizzativo e operativo di gruppo, senza però determinare una limitazione dell'autonomia della controllata nell'adozione del modello.
Chiarito ciò, le società raggruppate possono senz'altro raccordare i propri sforzi organizzativi con lo scopo di contrastare in modo più efficace potenziali fenomeni di criminalità di impresa. In tale contesto, le controllate potranno richiedere alle competenti funzioni della holding un supporto operativo di natura consulenziale volto ad agevolare l'adozione, implementazione e monitoraggio del proprio modello.
È consigliabile poi, che sia tenuto conto dei processi integrati che coinvolgono più società del Gruppo che siano delineate le regole per la correttezza e la trasparenza nei rapporti tra le società del gruppo.
È altresì importante che ogni società del gruppo nomini di un proprio Organismo di Vigilanza, e che tra essi si sviluppi una rete di comunicazioni disciplinata e gestita attentamente, al fine di evitare che l'autonomia di organismi e modelli sia inficiata da rapporti che, di fatto, potrebbero determinare l'ingerenza decisionale della holding nelle attività di attuazione del Decreto all'interno delle singole controllate.
È, infine, consigliabile adottare un Codice Etico di Gruppo che, in attuazione dei valori di lealtà, onestà e professionalità, fissi i Principi generali e le regole comportamentali cui conformare l'attività della capogruppo e delle società del gruppo stesso. L'adozione e l'attuazione di tale Codice Etico daranno evidenza della considerazione, quale principio imprescindibile della propria attività, del rispetto delle leggi e dei regolamenti in tutti i paesi in cui il Gruppo opera nonché della correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari. Infine, sarà necessario assicurare la massima diffusione del Codice Etico, anche verso coloro con cui il gruppo si relaziona per rapporti commerciali, consulenzialio altri rapporti contrattuali.

1.7. Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria

L'art. 6, comma 3, del D.lgs. 231/2001 prevede che "*i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati*".

Nella predisposizione, nonché aggiornamento del presente Modello, la Società si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria emanate il 7 marzo 2002, parzialmente modificate il 31 marzo 2008, il 23 luglio 2014 e da ultimo aggiornate nel mese di giugno 2021 approvate da parte del Ministero della Giustizia. Per quanto riguarda l'aspetto relativo ai reati in materia di Sicurezza e Salute sul Lavoro, il Modello è stato definito conformemente all'articolo 30 del D.lgs. n. 81/2008 e alle indicazioni del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con particolare riferimento:

- al documento della Commissione consultiva permanente per la Salute e Sicurezza sul Lavoro di cui all'art. 6 del D.lgs. 81/08 (documento del 20 Aprile 2011);
- al Decreto Ministeriale del 13 Febbraio 2014, relativo alle Procedure semplificate per l'adozione dei Modelli di Organizzazione e Gestione nelle piccole e medie imprese.

In particolare, le Linee Guida elaborate da Confindustria suggeriscono alle società associate di utilizzare, nella costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, i processi di risk assessment e risk management e prevedono le seguenti fasi:

- individuazione delle attività cd. sensibili, ossia quelle nel cui ambito possono essere commessi i reati e dei relativi rischi;
- analisi del sistema di controllo esistente prima dell'adozione/aggiornamento del Modello Organizzativo;
- valutazione dei rischi residui, non coperti dai presidi di controllo preventivi;
- previsione di specifici protocolli diretti a prevenire i reati, al fine di adeguare il sistema di controllo preventivo.

È opportuno, tuttavia, far presente che l'eventuale non conformità a punti specifici delle Linee Guida di riferimento non inficia, di per sé, la validità del Modello adottato dalla Società. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società cui si riferisce, può discostarsi dalle Linee Guida (che, per loro natura, hanno carattere generale), per rispondere maggiormente alle esigenze di prevenzione proprie del Decreto.

1.8. Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità, attribuito al Giudice penale, avviene mediante la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell'ente e il sindacato di idoneità sul Modello Organizzativo adottato.

Il sindacato del Giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D.lgs. n. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

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

2. Descrizione della realtà aziendale

2.1. Attività della Società

Kirey S.r.l. (di seguito, anche Kirey) è una società di diritto italiano, avente sede legale in Milano, Benigno Crespi n. 57, con capitale determinato in euro 1.089.620,00 interamente sottoscritto e versato, nonché diviso in quote ai sensi dell'art. 2468 c.c., iscritta Registro delle Imprese di Milano al n. 1910802 R.E.A., Codice Fiscale, P. Iva e numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Milano n. 06729880960.

Kirey opera nel settore Information Technology ed è stata costituita nell'ottobre del 2009. In particolare, Kirey svolge attività di Consulenza, System Integration e Application Management altamente specializzata nel progettare, implementare e manutenere soluzioni IT per aziende medio-grandi sia private che pubbliche oltre a vendere prodotti proprietari con i relativi servizi.

Kirey, al fine di garantirsi un valido apporto professionale nello svolgimento di tutte le attività, si avvale di consulenti esterni qualificati quali commercialisti, consulenti del lavoro, esperti in materia di salute, sicurezza e ambiente ecc.

3. Descrizione della struttura societaria

3.1. Il Gruppo

Il Gruppo Kirey nasce nel febbraio 2016, quando Kirey S.r.l. acquisì la maggioranza (o totalità) delle società IKS S.r.l., Insirio S.p.A. (oggi, Insirio S.r.l.) e System Evolution S.r.l., come risposta a una veloce evoluzione tecnologica e di mercato che ha imposto un nuovo modo di "fare business". Nell'ambito di un progressivo consolidamento strategico, il Gruppo si è successivamente ampliato acquisendo e costituendo nuove entità, nazionali ed estere con sede in Spagna, Portogallo, Croazia, Serbia, Romania, Albania, Uganda, Messico e Bulgaria.

Nel corso del 2023, One Equity Partners (OEP), società di private equity specializzata nel middle-market, è entrata nel capitale di Kirey Group, rilevando una quota di maggioranza di Kirey S.r.l., con l'obiettivo di creare un nuovo polo digitale europeo.

Il Gruppo Kirey svolge attività di Consulenza, System Integration e Application Management altamente specializzata nel

progettare, implementare e manutenere soluzioni IT per aziende medio-grandi sia private che pubbliche oltre a vendere prodotti proprietari con i relativi servizi.

La visione del Gruppo è fornire servizi ai clienti, visti come partner commerciali, per accelerare la loro trasformazione digitale e migliorare la loro cybersicurezza, operando sempre con i massimi livelli qualitativi. Infatti, insieme ai propri clienti, il Gruppo progetta e realizza soluzioni tecnologiche e di business volte ad aumentare specificamente il valore e la competitività dei clienti stessi nonché a ridurre il rischio informatico.

3.2. La realtà organizzativa di Kirey

La società Kirey S.r.l. adotta un sistema di amministrazione pluripersonale collegiale. È, infatti, amministrata da un Consiglio di Amministrazione, composto da 5 membri attualmente in carica.

La revisione legale della società è esercitata da una società di revisione.

La gestione ordinaria della Società è affidata principalmente al CEO e al COO.

La nomina di procuratori ha consentito di delegare la gestione di attività ben determinate anche ad altri soggetti che ricoprono ruoli rilevanti all'interno della Società.

In sintesi, l'assetto organizzativo di Kirey S.r.l. può essere rappresentato con l'organigramma, costantemente aggiornato e disponibile presso la Società.

Il Datore di lavoro è individuato coerentemente con le funzioni svolte all'interno della Società e ad esso riporta funzionalmente il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ed il relativo Servizio.

La modifica o l'aggiornamento dell'organigramma non comportano la necessità di approvare nuovamente il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, anche Modello) a meno che le modifiche non incidano sul corretto funzionamento delle regole previste dal presente documento.

3.3. Gli strumenti di governance di Kirey

I principali strumenti di *governance* di cui la Società si è dotata, possono essere così riassunti:

- lo Statuto di Kirey che, oltre a descrivere l'attività svolta dall'ente, contempla diverse previsioni relative al governo societario quali il funzionamento dell'assemblea dei soci e del consiglio di amministrazione;
- il sistema delle procure attribuite dal Consiglio di Amministrazione;
- l'organigramma e le procedure aziendali che descrivono sinteticamente le funzioni, i compiti ed i rapporti gerarchici

esistenti nell'ambito della Società;
- il sistema di gestione per la qualità certificato ai sensi della norma UNI EN ISO 9001;
- il sistema di gestione per la sicurezza delle informazioni certificato ai sensi della norma UNI EN ISO 27001;
- l'individuazione delle figure datoriali con tutti i più ampi poteri e con ampia autonomia finanziaria;
- le procedure aziendali che regolamentano i principali processi di *business* ed i processi sensibili;
- tutta la documentazione aziendale relativa al sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

L'insieme degli strumenti di *governance* adottati da Kirey S.r.l. (qui sopra richiamati in estrema sintesi) e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come siano formate e attuate le decisioni dell'ente (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, D.lgs. 231/01).
Per quanto concerne la gestione della salute e sicurezza sul lavoro, Kirey S.r.l. ha istituito un servizio di prevenzione e protezione e si avvale di professionisti esterni al fine di garantire la tutela della salute e della sicurezza oltre che un costante e completo allineamento alle disposizioni normative vigenti in materia.

4. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e metodologia seguita per la sua predisposizione

La decisione del Consiglio di Amministrazione di adottare e costantemente aggiornare il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi D.lgs. 231/2001, nonché il Codice Etico, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale nei confronti dei portatori di interessi (soci, dipendenti, clienti, fornitori) oltre che della collettività.
In particolare, l'adozione e la diffusione di un Modello Organizzativo costantemente aggiornato mirano, da un lato, a determinare una consapevolezza nel potenziale autore del reato di realizzare un illecito la cui commissione è fermamente condannata da parte delle Società e contraria agli interessi della stessa, dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla Società di prevenire e reagire tempestivamente allo scopo di impedire la commissione del reato o la realizzazione dell'evento.

La Società ha, quindi, inteso avviare un'attività (di seguito, "Progetto") di predisposizione del Modello per la prevenzione dei reati al fine di conformarsi a quanto previsto dalle *best practices*, dalla Dottrina e dalla Giurisprudenza esistente in materia.
L'adozione del Modello, ai sensi del citato Decreto, non costituisce un obbligo. La Società ha, comunque, ritenuto tale adozione conforme alle proprie politiche aziendali al fine di:
- istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di reati che comportino la responsabilità amministrativa della Società, da parte di soggetti apicali e di persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi;
- sensibilizzare, con le medesime finalità, tutti i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (collaboratori esterni, agenti, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse della Società., di adeguarsi a condotte tali da non comportare il rischio di commissione dei reati;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;

- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare nel potenziale autore del reato piena consapevolezza di commettere un illecito fortemente condannato e contrario agli interessi della Società anche quando questa, apparentemente, potrebbe trarne un vantaggio.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che:

i) incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e
ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D.lgs. n. 231/2001.

Il Modello Organizzativo comprende i seguenti elementi costitutivi:

- processo di individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.lgs. n. 231/2001;
- previsione di standard di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- istituzione di un organismo di vigilanza cui sono attribuiti compiti e poteri adeguati alle funzioni previste dal Modello;
- flussi informativi da e verso l'organismo di vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- sistema di segnalazione di irregolarità e violazioni (c.d. sistema di Whistleblowing);
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- definizione di criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- Codice Etico;
- sistema formalizzato di deleghe e poteri;
- sistema formalizzato di procedure a livello di società.

4.1. Mappatura del rischio

Per le ragioni anzidette, è stato avviato un processo di aggiornamento e revisione del previgente Modello, che ha dato vita al presente documento e che costituisce il primo passo verso lo sviluppo di un sistema di gestione, controllo e organizzazione sempre più strutturato anche in una prospettiva di Gruppo.

Il suddetto processo ha preso avvio da un'accurata attività di "mappatura" dei rischi esistenti, effettuata tramite l'analisi della documentazione di Kirey S.r.l e attraverso la realizzazione di intervistenei confronti dei legali rappresentanti e dei responsabili delle funzioni.

Il Modello è comunque un documento "dinamico", pertanto, la sua attuazione si svilupperà anche in un momento successivo

all'adozione del presente documento attraverso l'implementazione progressiva delle procedure specifiche relative alle singole aree di rischio.

Il presente Modello è stato redatto tenendo conto, oltre che delle indicazioni del Decreto, di quanto precisato nelle Linee Guida elaborate da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia. L'art. 6, comma 3, del Decreto prevede infatti che "i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati".

4.2. Adozione e aggiornamento

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello ed al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di (in via esemplificativa e non esaustiva):

- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- cambiamenti delle aree di business;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati in forma scritta dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione, affinché lo stesso possa effettuare le delibere di propria competenza. Le procedure aziendali non sono formalmente poste dal Modello ma ne garantiscono l'efficace attuazione e perciò operano costante riferimento ai protocolli previsti nelle Parti Speciali.
Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle funzioni interessate.

Ogniqualvolta una procedura venga aggiornata, occorre trascrivere in calce alla stessa, la data del nuovo aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle proposte di modifica.

Per quanto riguarda le procedure espressamente richiamate dai protocolli delle Parti Speciali del presente Modello, si farà riferimento all'ultimo aggiornamento delle stesse debitamente documentato.

4.3. Destinatari

Le regole e le disposizioni contenute nel Modello si applicano e devono essere rispettate da coloroche svolgono, anche di

fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, dai dipendenti, nonché da coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima.
Sono quindi "Destinatari" del presente Modello:

- i titolari di qualifiche formali riconducibili alla definizione di "soggetti apicali" (amministratori,
- direttore generale, dirigenti, ecc);
- i soggetti che esercitano funzioni di direzione, gestione e controllo della Società anche solo di fatto;
- i lavoratori subordinati, in forza di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale (stagisti; collaboratori legati da contratti a termine; collaboratori a progetto), ancorché distaccati in altre società o all'estero;
- chiunque agisca in nome e per conto di Kirey S.r.l sotto la sua direzione e vigilanza a prescindere dal vincolo di subordinazione.

Per quanto riguarda i collaboratori esterni, i consulenti, partners commerciali, fornitori e altre controparti contrattuali in genere, non essendo riconducibili alla definizione di Destinatari del Modello (pertanto non assoggettabili alle sanzioni disciplinari in caso di violazioni al Modello) Kirey si impegna a vigilare sul rispetto da parte di questi del Codice Etico nonché dei principali obblighi di legge, nei limiti dei suoi effettivi poteri di controllo/verifica.

4.4. Reati rilevanti in KIREY S.r.l.

In relazione all'attività specifica della Società sono stati individuati i reati che potrebbero concretamente verificarsi (reati rilevanti) in Kirey S.r.l., alla luce dell'attività e della struttura della stessa.

REATI RILEVANTI
Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24, D.lgs. 231/2001)
Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D.lgs. 231/2001)
Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*, D.lgs. 231/2001)
Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25, D.lgs. 231/2001)
Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1, D.lgs. 231/2001)
Reati societari (art. 25-*ter*, D.lgs. 231/2001)
Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-*septies*, D.lgs. 231/2001)
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*, D.lgs. 231/2001)
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*, D.lgs. 231/2001)
Reati Tributari (art. 25-*quinquesdecies*, D.lgs. 231/2001)
Reati transnazionali (L. 146/2006)

Oltre a questi, sono stati individuati alcuni reati rilevanti in modo residuale per i quali il rischio è esistente ma ridotto:

REATI RESIDUALI
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, D.lgs. 231/2001)
Reati ambientali (art. 25-*undecies*, D.lgs. 231/2001)
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*, D.lgs. 231/2001)
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (artt. 25-*octies*.1 e 25-*octies*.1 comma 2, D.lgs. 231/2001)
Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25-*quinquies*, D.lgs. 231/2001)

Da ultimo si è ritenuto che, in merito a taluni reati, la specifica attività svolta dalla Società **non** presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della Società stessa. In particolare, non si sono ritenute rilevanti le seguenti famiglie di reato:

- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*, D.lgs. 231/2001);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-*quater*, D.lgs. 231/2001);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1, D.lgs. 231/2001);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*, D.lgs. 231/2001);
- Reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies*, D.lgs. 231/2001);
- Razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*, D.lgs. 231/2001);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*, D.lgs. 231/2001)
- Contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*, D.lgs. 231/2001);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*, D.lgs. 231/2001);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*, D.lgs. 231/2001);
- Frodi in agricoltura (art. 12, L. 9/2013).

4.5. Attività sensibili di Kirey S.r.l.

Una volta individuate quelle fattispecie contro le quali deve indirizzarsi il sistema di organizzazione, gestione e controllo, è ora possibile esaminare le attività e i processi che all'interno di Kirey S.r.l. possono dare vita o occasione alla commissione di tali violazioni.

A seguito dell'analisi del potenziale profilo di rischio all'interno della Società, è stato attribuito a ciascuna attività "sensibile" e/o processo "strumentale" un **differente grado di rischiosità** (alto, medio o basso), assegnato sulla base di una valutazione qualitativa espressa tenendo conto deiseguenti fattori:

- frequenza di svolgimento dell'attività descritta ed altri indicatori economico-quantitativi di rilevanza dell'attività o

processo aziendale (es.: valore economico delle operazioni o atti posti in essere, numero e tipologia di soggetti coinvolti, ecc.);

- gravità delle sanzioni potenzialmente associabili alla commissione di uno dei Reati nello svolgimento dell'attività;
- probabilità di accadimento, nel contesto operativo, del Reato Rilevante ipotizzato.Non sono da considerare quindi solo le attività dirette ma anche quelle strumentali.

In considerazione delle peculiarità del business aziendale di Kirey S.r.l., del contesto operativo esistente e della struttura organizzativa e di controllo adottata, le aree di attività, identificate come a maggior rischio di commissione di Reati Rilevanti, sono di seguito elencate.

Rispetto ai reati individuati come rilevanti o residuali, le aree sensibili di Kirey S.r.l. possono essere sintetizzate come nella tabella che segue:

Aree sensibili / reati rilevanti	art. 24	art. 24-bis	art. 24-ter	art. 25	art. 25-bis.1	art. 25-ter	art. 25-septies	art. 25-*quinquies*	art. 25-octies	artt. 25-octies.1 e 25-octies.1 comma 2	art. 25-novies	art. 25-quinquesdecies	art. 25-decies	art. 25-undecies	art. 25-duodecies	L. 146/2006
CEO			X	X		X	X			X						
COO			X	X		X				X						
CFO - Finance & Controlling	X		X	X		X			X	X		X				X
Procurement	X	X	X		X	X	X		X		X	X				
DPO			X	X		X							X			
Legal & Compliance			X	X		X							X			
CISO		X	X		X	X					X					
Internal Audit			X	X		X							X			
M&A			X			X			X			X				X
Process & Tool	X	X	X			X	X		X		X	X		X		
Human Resources	X		X			X	X					X	X		X	
Marketing	X	X	X		X	X			X		X					
Sales	X	X	X		X	X	X					X				
Delivery	X	X	X		X	X	X	x				X				

Si precisa che nella tabella sopra riportata non sono indicati i reati 231 ritenuti non applicabili per la Società (per maggior dettaglio, si rimanda al par. 4.4.).

Alla luce delle aree sensibili individuate, vengono ulteriormente dettagliate le singole attività svolte all'interno di ciascuna area e vengono correlate ai rischi-reato e alle relative sezioni della Parte Speciale:

AREA	PROCESSO	RIFERIMENTI
CEO	- Adempimenti contabili, fiscali e societari - Gestione degli adempimenti connessi con la carica di CEO e rappresentante legale della Società - Gestione societaria	• PARTE SPECIALE A • PARTE SPECIALE C • PARTE SPECIALE D • PARTE SPECIALE I
COO	- Controllo di gestione - Gestione degli adempimenti connessi con la carica di COO e rappresentante legale della Società	• PARTE SPECIALE A • PARTE SPECIALE C • PARTE SPECIALE I
CFO - Finance & Controlling	- Fatturazione ed incassi - Pagamenti - Rimborso spese ai dipendenti, spese di rappresentanza e rendicontazione attività - Gestione della piccola cassa - Gestione dei finanziamenti - Gestione adempimenti fiscali e contributivi - Controllo di gestione - Verifica, comunicazione e conservazione delle operazioni con controparti estere - Verifica, registrazione e conservazione di documenti contabili e extracontabili - Processo di validazione e contabilizzazione di costi e/o spese che concorrono al riconoscimento di crediti di imposta	• PARTE SPECIALE A • PARTE SPECIALE C • PARTE SPECIALE E • PARTE SPECIALE G • PARTE SPECIALE H • PARTE SPECIALE I
Procurement	- Acquisti di «facilities» - Acquisti relativi all'erogazione di servizi (terze parti) - Acquisti infragruppo - Gestione ordini - Archivio fornitori - Contratti	• PARTE SPECIALE A • PARTE SPECIALE B • PARTE SPECIALE C • PARTE SPECIALE D • PARTE SPECIALE E • PARTE SPECIALE F • PARTESPECIALE G

	- Ricerca, selezione e qualifica fornitori	• PARTE SPECIALE H
DPO	- Gestione compliance privacy - Gestione diritti dell'interessato ex art. 15 e ss. GDPR	• PARTE SPECIALE A • PARTE SPECIALE C • PARTE SPECIALE I
Legal & Compliance	- Gestione del contenzioso del lavoro - Gestione del contenzioso - Gestione tematiche legali e contrattuali - Ricezione e gestione segnalazioni whistleblowing - Gestione qualità e compliance di Gruppo	• PARTE SPECIALE A • PARTE SPECIALE C • PARTE SPECIALE I
CISO	- Gestione della sicurezza informatica - Attività inerenti al mantenimento del sistema di gestione per la sicurezza delle informazioni	• PARTE SPECIALE B
Internal Audit	- Internal auditing	• PARTE SPECIALE A • PARTE SPECIALE C • PARTE SPECIALE I
M&A	- Rapporti con le società estere - Rapporti con le società controllate	• PARTE SPECIALE C • PARTE SPECIALE E • PARTE SPECIALE H
Process&Tool	- Utilizzo pc - Connessione reti internet - Gestione di software e licenze - Presidi - Formazione - Predisposizione della documentazione di gara - Rapporti con i fornitori - Predisposizione "business plan" per la valutazione preventiva costi e ricavi delle gare e dei piani di progetto sui contratti acquisiti - Gestione contratti (relativamente alle gare)	• PARTE SPECIALE A • PARTE SPECIALE B • PARTE SPECIALE C • PARTE SPECIALE D • PARTE SPECIALE G
Human Resources	- Selezione del personale - Gestione del personale - Gestione delle note spese - Gestione bonus- premi di produzione	• PARTE SPECIALE A • PARTE SPECIALE C • PARTE SPECIALE D • PARTE SPECIALE G • PARTE SPECIALE H

		• PARTE SPECIALE I
Marketing	- Rapporti con i clienti - Marketing - Sistema di incentivi e premi	• PARTE SPECIALE A • PARTE SPECIALE B • PARTE SPECIALE C • PARTE SPECIALE E • PARTE SPECIALE F • PARTE SPECIALE G
Sales	- Adempimenti contabili, fiscali e societari - Gestione della clientela - Gestione bandi e gare - Programmazione delle attività	• PARTE SPECIALE B • PARTE SPECIALE D • PARTE SPECIALE F • PARTE SPECIALE G • PARTE SPECIALE H
Delivery	- Rapporti con i clienti - Innovazione e ricerca	• PARTE SPECIALE B • PARTE SPECIALE D • PARTE SPECIALE F • PARTE SPECIALE G • PARTE SPECIALE H • PARTE SPECIALE I

4.6. Struttura del Modello

Alla luce della mappatura descritta, il presente Modello si compone di:

1) **Parte Generale**, volta ad illustrare i contenuti del D.lgs. 231/2001 nonché gli elementi fondanti del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società: la sua definizione e adozione, le caratteristiche, il funzionamento e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi da e verso l'Organismo, il sistema disciplinare, l'attività di formazione e informazione ei criteri per l'aggiornamento del Modello stesso.
2) **Parti Speciali**, predisposte a seguito dell'identificazione dei processi "sensibili", laddove siano stati individuati potenziali profili di rischio associabili alle classi di reato richiamate dal Decreto. Attualmente le Parti Speciali sono:
   - **Parte Speciale A**, che trova applicazione per le seguenti tipologie di reati:
     - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture richiamati dall'art. 24, D.lgs. 231/2001;
     - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio richiamati dall'art. 25, D.lgs. 231/2001;
     - Corruzione tra privati richiamato dall'art. 25-ter del D.lgs. 231/01;
   - **Parte Speciale B**, che trova applicazione per le seguenti tipologie di reati:
     - Delitti informatici e trattamento illecito di dati richiamati dall'art. 24-bis, D.lgs. 231/2001;
     - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore richiamati dall'art. 25-novies, D.lgs. 231/2001;
   - **Parte Speciale C**, che trova applicazione per le tipologie specifiche di reati societari richiamati dall'art. 25-*ter*, D.lgs. 231/2001;
   - **Parte Speciale D**, che trova applicazione per le tipologie specifiche di reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro richiamati dall'art. 25-*septies*, D.lgs. 231/2001;
   - **Parte Speciale E**, che trova applicazione per le tipologie specifiche di reato di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio richiamati dall'art. 25-*octies*, D.lgs. 231/2001;
   - **Parte Speciale F**, che trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti contro l'industria e il commercio richiamati dall'art. 25-*bis*.1, D.lgs. 231/2001;
   - **Parte Speciale G**, che trova applicazione per le seguenti tipologie di reati:
     - Delitti di criminalità organizzata richiamati dall'art. 24-ter, D.lgs. 231/2001;
     - Reati transnazionali disciplinati dalla Legge 146/2006;
   - **Parte Speciale H**, che trova applicazione per le tipologie specifiche di reati tributari richiamate dall'art. 25-*quinquesdecies*, D.lgs. 231/2001;
   - **Parte Speciale I**, che trova applicazione per le seguenti tipologie di delitti:
     - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria richiamato dall'art. 25-decies, D.lgs. 231/2001;
     - Reati ambientali richiamati dall'art. 25-undecies, D.lgs. 231/2001;
     - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare richiamato dall'art. 25-duodecies, D.lgs. 231/2001;
     - Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti richiamati dagli artt. 25-octies.1 e 25-

octies.1 comma 2, D.lgs. 231/2001;
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25-*quinquies*, D.lgs. 231/2001).

5. Codice Etico

I principi e le regole contenuti nel presente Modello sono coerenti con quelli previsti dal Codice Etico di Gruppo.

Il Codice Etico della Società, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione, è reso noto a tutto il personale ed esprime i principi etici che Kirey S.r.l. riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società.

Il Codice Etico esprime, fra l'altro, linee e principi di comportamento volti a prevenire i reati di cui al D.lgs. 231/01 – anche alla luce del ruolo sociale che l'ente stesso riveste – e rimanda espressamente al Modello come strumento e chiave interpretativa per operare nel rispetto delle procedure adottate dalla Società e delle normative vigenti.

Il Codice Etico deve, quindi, essere considerato come parte integrante del presente Modello e strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi del Modello stesso.

6. L'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. 231/2001

In base alle previsioni del D.lgs. n. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente 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;
- affidato il compito di vigilare su attuazione e osservanza del Modello, nonché di promuoverne l'aggiornamento, ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Tale ultimo punto è stato, peraltro, ripreso dal comma 4 dell'articolo 30 del D.lgs. 81/2008 che prevede "...*un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate*".

Il compito di vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporne l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato a tale organismo istituito dalla società al proprio interno.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità

prevista dal D.lgs. n. 231/2001.

Il D.lgs. n. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza.

6.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

Kirey S.r.l. ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.lgs. n. 231/2001 ed alla luce delle esposte indicazioni di Confindustria, Kirey S.r.l. ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza (di seguito, "Organismo di Vigilanza" o "O.d.V.") in un organismo collegiale di 3 membri, i quali devono possedere e documentare sia i requisiti di professionalità e competenza per lo svolgimento delle funzioni, sia requisiti personali di onorabilità e indipendenza determinanti per la necessaria autonomia di azione.

Le Linee guida di Confindustria altresì individuano quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza:

i. l'autonomia e l'indipendenza;
ii. la professionalità;
iii. la continuità di azione.

In particolare, secondo tali Linee Guida:

i. per 'autonomina ed indipendenza' si intende "*Evitare che all'Organismo di vigilanza complessivamente inteso siano affidati compiti operativi. Non deve esserci identità tra controllato e controllante. Eliminare ingerenze e condizionamenti di tipo economico o personale da parte degli organi di vertice. Prevedere nel Modello cause effettive di ineleggibilità e decadenza dal ruolo di membri dell'Organismo di vigilanza, che garantiscano onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice.*"

ii. per 'professionalità' si intende "*Nominare soggetti competenti in materia ispettiva e consulenziale, in grado di compiere attività di campionamento statistico, di analisi, valutazione e contenimento dei rischi, di elaborazione e valutazione dei questionari. È opportuno che almeno taluno tra i membri dell'Organismo di vigilanza abbia competenze giuridiche.*"

iii. per 'continuità d'azione' si intende "*Predisporre una struttura dedicate all'attività di Vigilanza sul Modello. Curare la documentazione dell'attività svolta.*

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione.

All'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza dovrà rilasciare una dichiarazione nella quale attesti l'assenza di motivi di ineleggibilità quali:

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

- aver ricoperto funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione conlo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- lo stato di interdizione o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- l'esistenza di una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;
- una sentenza di condanna definitiva, nonché una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia e all'estero, salvi gli effetti della riabilitazione:
    - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dalregio decreto 16 marzo 1942, n. 267 (reati fallimentari);
    - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
    - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per un reato contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, ovvero in materia societaria o tributaria;
    - per un qualunque altro delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a tre anni;
- le misure di prevenzione ai sensi della Legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della Legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi dovrà darne tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

Nella composizione dell'O.d.V. si dovrà tenere conto dell'appartenenza della Società ad un gruppo di imprese, circostanza che non potrà non influire sulla composizione dell'O.d.V. L'individuazione della struttura andrà studiata infatti in una "prospettiva di gruppo", con l'accortezza di evitare la scelta di componenti che, per il ruolo rivestito e/o l'attività svolta all'interno della holding o del Gruppo, portino con sé il rischio di una inammissibile intrusione nella operatività delle controllate e tenendo al contempo in considerazione il fatto che l'autonomia dell'O.d.V. va valutata nel suo complesso e non in relazione ad ogni singolo membro.

6.2. Durata in carica, sostituzione, decadenza e revoca dei membri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione e resta in carica per il periodo stabilito in sede di nomina ed è rieleggibile. Lo stesso cessa per decorrenza del termine di incarico, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a che non intervenga la nomina del nuovo O.d.V.

L'eventuale compenso per la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito, per tutta la durata del mandato, dal Consiglio di Amministrazione.

Su proposta dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione pone a disposizione dell'Organismo di Vigilanza e su richiesta dello stesso un *budget* annuale, affinché l'O.d.V. possa svolgere in autonomia anche quelle verifiche che, per la specificità delle competenze richieste, non possono essere effettuare direttamente. Qualora il *budget* assegnato non dovesse essere sufficiente rispetto alle attività da svolgersi, è fatto salvo il diritto dell'O.d.V. di utilizzare altre risorse che – all'occorrenza – verranno messe a disposizione dalla Società.

Il *budget* permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.lgs. 231/2001.

Il verificarsi, in data successiva all'intervenuta nomina, di una delle condizioni relative all'indipendenza, autonomia ed onorabilità ostative alla nomina, comporta l'incompatibilità alla permanenza in carica e la conseguente decadenza automatica. Il sopravvenire di una delle cause di decadenza deve essere, tempestivamente, comunicato al Consiglio di Amministrazione da parte dell'interessato.

Costituiscono, invece, motivi di revoca per giusta causa dalla carica di componente dell'O.d.V.:

- omessa reiterata partecipazione alle riunioni dell'O.d.V. senza giustificato motivo;
- colposo inadempimento ai compiti delegati dall'O.d.V. stesso e/o il colposo adempimento degli stessi con ritardo;
- grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi all'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa annuale al Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al Collegio Sindacale sull'attività svolta; l'omessa segnalazione al Consiglio di Amministrazione di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati;
- "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.lgs. 231/2001 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità;
- attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione incompatibili con i compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

Oltre che per decorrenza del termine dell'incarico e fatte salve le ipotesi di revoca o decadenza, i componenti dell'Organismo di Vigilanza cessano dalla carica anche in caso di rinuncia.

La rinuncia alla carica ha effetto immediato se rimane in carica la maggioranza dell'O.d.V. o, in caso contrario, dal momento in cui la maggioranza dell'O.d.V. è ricostituita in seguito alla nomina del nuovo componente.

In caso di rinuncia dell'O.d.V., la carica si intende in ogni caso cessata decorsi 30 giorni dalla sua comunicazione.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà prevedere la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

6.3. Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura di Kirey Srl, fermo restando che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto l'organo dirigente ha la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.lgs. 231/01. Pertanto, a tale Organismo è affidato il compito di vigilare in generale:

- sul funzionamento del Modello e sulla sua osservanza da parte di tutti i destinatari;
- sulla reale (e non meramente formale) efficacia del Modello rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il D.Lgs. 231/01;
- sull'adeguatezza di tali Modelli anche alla luce di eventuali cambiamenti di attività e organizzazione, nonché dell'aggiornamento della valutazione dei rischi e degli esiti delle attività di monitoraggio e riesame svolte dalla società
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative.

A tale proposito si precisa che compito dell'Organismo è quello di effettuare proposte di adeguamento agli organi aziendali in grado di dare loro concreta attuazione e di seguirne il *follow-up*, al fine di verificare l'implementazione e l'effettivafunzionalità delle soluzioni proposte. In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- effettuare verifiche mirate su specifiche attività a rischio avendo libero accesso ai dati relativi;
- promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D.lgs. 231/01;
- coordinarsi con le funzioni aziendali di riferimento per valutare l'adeguatezza della regolamentazione interna adottata e definire eventuali proposte di adeguamento e miglioramento (regole interne, procedure, modalità operative e di controllo), verificandone, successivamente, l'attuazione;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale;
- raccogliere e gestire le informazioni necessarie a fornire un quadro costantemente aggiornato circa l'attuazione del Modello;
- supervisionare il sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.lgs. 231/01 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- esprimere, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e di controllo, una valutazione periodica sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- segnalare periodicamente ai responsabili delle funzioni interessate della Società, in base alle rispettive competenze, eventuali violazioni di protocolli e/o procedure o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possano adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello,

ferma restando la competenza dell'organo dirigente per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;

- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi
- informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni.

Con particolare riferimento all'ambito Salute, Sicurezza e Ambiente, le informazioni che la Società si impegna a trasmettere all'inizio dell'attività dell'O.d.V., sono le seguenti:

- visura Camerale completa, aggiornata e vigente, anche di organo amministrativo e di controllo, procuratori, unità locali (con cadenza semestrale e nel caso di modifiche societarie);
- aggiornamento delle figure gerarchiche e funzionali pertinenti (organigramma), anche per segnalare che nulla sia variato;
- infortuni e durata complessiva di ogni singolo evento che ha causato l'assenza dal lavoro, dell'ultimo periodo intercorso dalla precedente comunicazione (al verificarsi dell'evento);
- medicazioni avvenute nell'ultimo anno;
- incidenti / eventi significativi che possono potenzialmente causare lesioni gravi (ultimo periodo trascorso);
- denunce di malattie professionali e loro tipologia, a conoscenza della Società (ultimo periodo trascorso);
- verbale ex art. 35 D.lgs. 81/08 e relativi allegati (riferito all'ultimo anno);
- sopralluoghi, procedimenti amministrativi e sanzioni in materia Salute, Sicurezza e Ambiente da parte degli enti di controllo (ultimo periodo trascorso e al verificarsi dell'evento);
- sanzioni interne in tema salute, sicurezza, e ambiente (ultimo periodo trascorso) e analisi delle cause afferenti alle stesse;
- copia registro infortuni (ultimo periodo trascorso), nonchè statistica degli infortuni (semestralmente) e risultati del monitoraggio analitico in campo ambientale;
- stato aggiornamento del DVR, variazioni effettuate e loro motivazione (annualmente e al verificarsi dell'evento, qualora sia significativo);
- pianificazione ed esecuzione dell'indagine sulla sicurezza delle attrezzature, impianti in genere ed indagini ambientali;
- incidenti, eventi significativi che possono essere causa di contestazione di un reato presupposto ambientale, nonché i risultati del monitoraggio che evidenziano il potenziale verificarsi della fattispecie di reato presupposto;
- documento di risk assessment in materia ambientale;
- relazioni periodiche dei Dirigenti delegate (qualora nominate), prodotte al Datore di Lavoro;
- Modello Organizzativo, Codice Etico e tabella delle procedure correlate, nella versione aggiornata e approvata.

In occasione di eventi particolarmente gravi (lesioni con prognosi superiore a 40 gg o a carattere permanente, incidenti con rilevanza ambientale ecc.), le relative informazioni vengono trasmesse in modo tempestivo (ovvero entro 24 ore dall'accadimento).

Su richiesta dell'O.d.V., la Società si impegna ad inviare, qualora non trasmessi ad inizio dell'attività dell'Organismo, i seguenti documenti (elenco non esaustivo):

- valutazione dei rischi in genere e loro aggiornamento (Salute e Sicurezza/Ambiente);
- audit in materia EHS;
- indagini di igiene industriale dalle quali possano scaturire malattie professionali;

- indagini di sicurezza che evidenzino difformità dalle quali possano scaturire infortuni;
- analisi ambientali.

6.4. La qualificazione soggettiva dell'Organismo di Vigilanza ai fini privacy

Il Garante per la protezione dei dati personali, in data 12 maggio 2020, ha espresso il suo parere sulla qualificazione soggettiva ai fini privacy dell'Organismo di Vigilanza (cfr. doc. web. 9347842).
In particolare, è stato chiarito che l'Organismo di Vigilanza, considerato nel suo complesso e a prescindere dalla circostanza che i membri che lo compongono siano interni o esterni, essendo "*parte dell'ente*" deve essere individuato quale soggetto autorizzato al trattamento dei dati. Non dunque un autonomo titolare e nemmeno un responsabile del trattamento dati.
All'art. 29 del Regolamento Europeo sulla protezione dei dati 2016/679 (GDPR) è previsto che chiunque agisca sotto l'autorità del Titolare del trattamento "e abbia accesso a dati personali, non può trattarli se non è istruito in tal senso dal Titolare del trattamento, salvo che lo richieda il diritto dell'Unione o degli Stati membri". All'art. 2-quaterdecies del D.lgs. 196/2003, novellato dal D.lgs. 101/2018, inoltre, è precisato che: "*Il titolare o il responsabile del trattamento possono prevedere, sotto la propria responsabilità e nell'ambito del proprio assetto organizzativo, che specifici compiti e funzioni connessi al trattamento di dati personali siano attribuiti a persone fisiche, espressamente designate, che operano sotto la loro autorità. Il titolare o il responsabile del trattamento individuano le modalità più opportune per autorizzare al trattamento dei dati personali le persone che operano sotto la propria autorità diretta*".
Per tale ragione, l'Organismo di Vigilanza dovrà ricevere dalla Società, per l'esercizio del proprio incarico, le istruzioni operative ai sensi dell'art. 29 GDPR e 2-quaterdecies D.lgs. 196/2003 ss.mm.ii., affinché i dati vengano trattati in conformità ai principi stabiliti dalla normativa privacy e alle politiche definite all'interno dell'ente. Sarà onere della Società, Titolare del Trattamento dei dati, fornire le suddette istruzioni.
Quanto specificato dall'Autorità Garante è riferito al solo trattamento dati che l'Organismo di Vigilanza opera in ragione dell'esercizio del suo incarico e funzioni affidate, con particolare riguardo alla gestione dei flussi informativi.
Rimane, invece, escluso il nuovo e diverso ruolo che l'Organismo acquisisce in relazione alla gestione delle segnalazioni di illecito o di violazione del Modello Organizzativo (c.d. Whistleblowing)**.**
Tutto quanto sopra espresso, rimangono impregiudicati i requisiti di autonomia e indipendenza dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento della propria attività di verifica.

6.5. Regole di condotta

L'attività dell'Organismo di Vigilanza deve essere improntata ai principi di integrità, obiettività, riservatezza e competenza.

Tali regole di condotta possono esplicarsi nei termini che seguono:

- Integrità: i componenti dell'O.d.V. devono operare con onestà, diligenza e senso di responsabilità.
- Obiettività: i componenti dell'O.d.V. non partecipano ad alcuna attività che possa pregiudicare l'imparzialità della

loro valutazione e, in caso contrario, si astengono dalle relative valutazioni e delibere nell'ambito delle attività dell'Organismo di Vigilanza. Devono riportare tutti i fatti significativi di cui siano venuti a conoscenza e la cui omissione possa dare un quadro alterato e/o incompleto delle attività analizzate.

- Riservatezza: i membri dell'O.d.V. devono esercitare tutte le opportune cautele nell'uso e nella protezione delle informazioni acquisite. Non devono usare le informazioni ottenute né per vantaggio personale né secondo modalità che siano contrarie alla legge o che possano arrecare danno agli obiettivi della Società. Tutti i dati di cui sia titolare la Società devono essere trattati nel pieno rispetto delle disposizioni di cui al D.lgs. n. 196/2003 (ss.mm. D.lgs. 101/2018) e Regolamento Europeo sulla protezione dei dati personali n. 2016/679 (GDPR).

La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

6.6. Operatività

I componenti dell'Organismo di Vigilanza individuano il programma, le modalità ed i tempi di svolgimento delle attività loro attribuite.

L'attività di vigilanza è condotta nel corso di apposite riunioni che possono svolgersi presso la sede della Società nonché al di fuori delle riunioni ufficiali, tramite esame di documentazione, corrispondenza, analisi dati e informazioni. Di ogni riunione dell'Organismo di Vigilanza viene redatto apposito verbale sottoscritto dagli intervenuti.

I verbali delle riunioni sono raccolti, sia in formato elettronico che cartaceo, in un apposito registro.

L'Organismo di Vigilanza è regolarmente costituito con la presenza della maggioranza dei suoi membri e delibera a maggioranza assoluta dei presenti. Il membro dissenziente dovrà far risultare per iscritto i motivi del proprio dissenso.

L'O.d.V. può delegare – in ragione delle competenze specifiche di ognuno – il compimento di specifiche attività a ciascun componente, determinando eventualmente la data in cui deve comunque essere portata a termine l'attività delegata.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi, nell'adempimento di specifiche attività e verifiche, dell'opera di consulenti esterni nonché di tutte le strutture della Società.

L'operatività dell'Organismo di Vigilanza, con maggiori informazioni di dettaglio, è indicata all'interno del Regolamento adottato dall'Organismo stesso. In particolare, tale documento definisce e rende verificabili le modalità di svolgimento dell'incarico poste in essere dall'Organismo.

L'Organismo di Vigilanza potrà stabilire al proprio interno delle deleghe funzionali a seconda delle professionalità specifiche dei propri componenti.

Tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza saranno tenuti al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui

sono a conoscenza a causa dello svolgimento del loro incarico. La divulgazione ditali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovarsi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità –, nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le Direzioni, 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.

Il Consiglio di Amministrazione assegnerà, ogni anno, un budget di spesa all'Organismo di Vigilanza anche tenuto conto delle richieste di quest'ultimo. L'assegnazione del budget permetterà all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.lgs. 231/01. In caso di necessità, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere al Consiglio di Amministrazione di disporre anche di cifre superiori, dandone adeguata rendicontazione successiva.

6.7. Obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza

L'Organismo di Vigilanza dovrà essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D.lgs. 231/01. Costituisce violazione del Modello la mancata ricezione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

Costituisce violazione del Modello la mancata ricezione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza si suddividono nelle seguenti categorie:

- ad evento;
- periodici.

6.7.1. Flussi informativi ad evento

Ciascun Destinatario del presente Modello sarà tenuto a segnalare eventuali violazioni o sospetti di violazione del Codice Etico o dei principi di controllo previsti nel Modello stesso (c.d. "segnalazioni"). In particolare, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal D.lgs. 231/01;
- a "pratiche" non in linea con le norme di comportamento emanate da Kirey S.r.l.;
- minacce, pressioni, offerte o promesse di danaro o altra utilità, ricevute al fine di indurre a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci una persona chiamata a rendere davanti all'autorità giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale, quando tale persona ha facoltà di non rispondere;
- comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello.

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, dovranno essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti (c.d. "informazioni"):

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D.lgs. 231/01 e che possano coinvolgere Kirey S.r.l.;
- ogni atto o citazione a testimoniare relativo a procedimenti, potenzialmente rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01, che veda coinvolti soggetti di Kirey S.r.l. o che collaborano con essa, quando la persona chiamata a testimoniare ha facoltà di non rispondere secondo le disposizioni del codice di procedura penale;
- le 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. 231/01
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le comunicazioni inerenti modifiche organizzative e societarie;
- anomalie o criticità riscontrate dai responsabili nello svolgimento delle attività sensibili per l'applicazione del D.lgs. 231/01.

6.7.2. Flussi informativi periodici

In capo a ciascun referente designato, in qualità di soggetto preposto alla completae corretta adozione delle regole aziendali a presidio dei rischi individuati nei settori di sua competenza, è altresì previsto l'obbligo di:

- trasmettere all'Organismo di Vigilanza, su base periodica, i dati e le informazioni da questi richieste o previste dal presente Modello;
- trasmettere i rapporti di audit inerenti aree e/o processi sensibili ai sensi del Decreto.

6.8. Sistema di Whistleblowing

La Società, al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative, ha implementato un sistema di segnalazione di irregolarità e violazioni (c.d. Sistema di Whistleblowing), adeguato alle successive modifiche normative intervenute.

In particolare, devono essere segnalati senza ritardo tramite specifico applicativo raggiungibile al seguente link https://digitalroom.bdo.it/KireyGroup:

- le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, degli illeciti ai quali è applicabile il D.lgs. 231/2001, compreso l'avvio di procedimento giudiziario a carico di dirigenti/dipendenti per reati previsti nel D.lgs. 231/2001;
- le notizie relative ad indagini e procedimenti penali a carico di procuratori della Società e in generale esponenti aziendali per fatti relativi al ruolo ad essi attribuito;
- le violazioni delle regole di controllo, comportamento o procedurali contenute nel presente Modello e tutte le azioni che possano determinare una violazione del Modello, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Per avere maggiori informazioni in merito alle tutele previste per il soggetto segnalante e alle modalità di gestione del Sistema di Whistleblowing adottato dall'Organizzazione, si rimanda al documento "COMP_LG01_Segnalazioni Whistleblowing".

Si segnala che, in data 15 marzo 2023, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 63 il D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24, con il quale l'Italia ha recepito la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. Whistleblowing).
Il Decreto in parola ha rafforzato i principi di trasparenza e responsabilità in materia di segnalazioni di violazioni di cui si è venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo in qualità di dipendenti o collaboratori, lavoratori subordinati e autonomi, liberi professionisti ed altre categorie come volontari e tirocinanti anche non retribuiti, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.
Si precisa, infine, che ulteriore elemento di tutela del segnalante è stato previsto dal Legislatore italiano tramite la definizione della portata dei diritti dell'interessato previsti dagli artt. 15-21 GDPR.

6.9. Raccolta e conservazione delle informazioni

Tutte le informazioni trasmesse da e verso l'Organismo di Vigilanza previste nel Modello Organizzativo, ad eccezione delle segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello Organizzativo, sono conservate dall'Organismo di Vigilanza secondo le istruzioni ricevute dalla Titolare del Trattamento.

In ogni caso, i componenti uscenti dell'Organismo di Vigilanza devono provvedere affinché il passaggio della gestione dell'archivio documentale avvenga correttamente ai nuovi componenti.

6.10. Reporting dell'organismo di vigilanza verso gli organi di Kirey S.r.l.

L'Organismo di Vigilanza riferirà in merito all'osservanza del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e alla necessità di aggiornamento. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- con cadenza annuale, in occasione dell'approvazione delle relazioni finanziarie, una relazione relativa all'attività svolta da presentare al Consiglio di Amministrazione;
- immediatamente, al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare al Consiglio di Amministrazione, per quanto di competenza, previa informativa al CEO.

L'Organismo di Vigilanza ha comunque la facoltà di richiedere la propria audizione al Consiglio di Amministrazione, qualora ne ravvisi la necessità. Allo stesso modo, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza qualora lo ritenga opportuno.

Nell'ambito del reporting annuale vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- stato di avanzamento di eventuali progetti di implementazione/revisione di processi sensibili;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedano aggiornamenti;

- nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;
- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- eventuali segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni nel corso del periodo in ordine a presunte violazioni al Modello o al Codice Etico;
- altre informazioni ritenute significative;
- valutazione di sintesi sull'aggiornamento ed effettiva applicazione del Modello.

Gli incontri con gli organi di Kirey S.r.l. cui l'Organismo di Vigilanza riferirà dovranno essere documentati. L'Organismo di Vigilanza curerà la stesura e l'archiviazione della relativa documentazione.

L'Organismo di Vigilanza di Kirey S.r.l. dovrà, inoltre, tenere conto dei rapporti della *holding* con le società controllate. Nello svolgimento delle attività, gli Organismi di Vigilanza delle società del Gruppo infatti si coordineranno, in particolar modo laddove alcune funzioni siano incardinate (anche fisicamente) in altre entità del Gruppo o vi siano vere e proprie funzioni "di Gruppo" o "corporate", nel rispetto dell'autonomia e della riservatezza delle informazioni afferenti alle diverse società del gruppo e in un'ottica di totale pariteticità. A titolo esemplificativo, potrà essere valutata l'opportunità di sviluppare canali di informazione privilegiati come: *(i)* l'organizzazione di riunioni congiunte con cadenza annuale o semestrale, anche per la formulazione di indirizzi comuni riguardo alle attività di vigilanza e alle eventuali modifiche e integrazioni da apportare ai modelli organizzativi; *(ii)* la creazione di un *repository* di raccolta e aggiornamento dei Modelli Organizzativi delle singole società, nonché di ulteriori documenti informativi di interesse (es. analisi delle novità normative; indicazioni giurisprudenziali).

6.11. Coordinamento O.d.V. del gruppo Kirey

Il Coordinamento tra Organismi di Vigilanza del Gruppo sarà attuato dall'Organismo di Vigilanza di Kirey S.r.l. attraverso la programmazione di riunioni periodiche per la condivisione e l'approfondimento di tematiche di interesse trasversale all'interno del Gruppo, nonché attraverso lo scambio sinergico di flussi informativi tra gli O.d.V.

7. Sistema disciplinare e sanzionatorio

7.1. Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.lgs. 231/01 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.
Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio, con sanzioni proporzionate alla gravità della

violazione rispetto alle infrazioni delle regole di cui al presente Modello da parte dei Destinatari, costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/01.
Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/01.
Tali sanzioni si applicano anche nel caso di violazione della normativa a tutela del whistleblowing, nonché in caso si segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave.

In ogni caso, la sanzione prescinde dalla commissione del reato e si attesta come reazione di Kirey Srl al mancato rispetto di procedure o regole comportamentali richiamate dal Modello.

7.2. Misure nei confronti di lavoratori subordinati non dirigenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di Kirey S.r.l. degli obblighi previsti dall'artt. 2104, comma 2, c.c., obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.
Ne consegue che la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali previste dal Modello da parte dei dipendenti della Società costituisce sempre illecito disciplinare.
La predeterminazione delle norme sostanziali e procedurali, ossia dei fatti disciplinari rilevanti, delle sanzioni corrispondenti a tali fatti e delle procedure di contestazione delle sanzioni irrogate è affidata ai Contratti collettivi di lavoro applicati in Kirey Srl e vigenti alla data della violazione.
I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti della Società in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.
Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui ai rispettivi CCNL e dai codici disciplinari applicati.
Costituisce pertanto illecito disciplinare ogni violazione delle regole previste dal Modello o da questo richiamate e, in ogni caso, la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01.
In particolare sono applicabili i seguenti provvedimenti:

A) rimprovero, multa o sospensione il dipendente che violi le procedure interne previste o richiamate dal presente Modello – ad esempio non osserva le procedure prescritte, omette di darecomunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, omette di svolgere controlli – o adotti, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidiva si terrà conto anche ai fini della commisurazione di una eventuale sanzione espulsiva). Costituiscono comunque grave trasgressione, ove non si configuri un comportamento sanzionabilecon uno dei provvedimenti di cui ai punti successivi, i seguenti comportamenti:
   - l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazione" nei confronti dell'Organismo di
   - Vigilanza previsti dal paragrafo 4.3;
   - la non giustificata o sistematica mancata partecipazione alle iniziative di formazione in tema 231, promosse

da Kirey Srl;

- il mancato rispetto delle regole generali di comportamento;
- il mancato rispetto dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del presente Modello ed i relativi flussi informativi.

B) licenziamento il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività sensibili un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la qualifica di "gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro" ovvero un atto che provochi a Kirey Srl un grave nocumento morale o materiale ovvero il compimento di "azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro", di cui al all'articolo 81 "Licenziamento per mancanze".

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.
Resta inteso che saranno in ogni caso rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia in materia di provvedimenti disciplinari.
Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni concernenti il presente Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al Consiglio di amministrazione, al CEO e al COO.
Le sanzioni e l'eventuale risarcimento del danno sono commisurati al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità o al grado di colpa riferibile al suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui l'azienda può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 – a seguito della condotta censurata.
Il sistema disciplinare viene continuamente monitorato dall'Amministrazione con il supporto, qualora necessario, dell'Organismo di Vigilanza.
Ai dipendenti verrà data immediata e diffusa informazione circa l'introduzione delle nuove disposizioni.
Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

7.3. Misure nei confronti dei dirigenti

I dirigenti di Kirey Srl, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello.
In caso di violazione, da parte di dirigenti della Società, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si

provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL dei Dirigenti applicabile.
Si sottolinea infine come l'adesione dei dirigenti ai principi e alle regole contenute nel Modello costituirà elemento di valutazione professionale che potrà avere riflessi nel percorso di carriera o retributivo.
Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute del Modello i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti l'adempimento degli obblighi di cui al Modello, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza criticità inerenti lo svolgimento delle attività
- nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello, esponendo così la Società all'applicazione di sanzioni secondo il D.lgs. n. 231/2001.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di un dirigente, Kirey S.r.l., sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, adotterà nei suoi confronti la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla disciplina contrattuale e normativa applicabile.

Se la violazione del Modello determinerà la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra Kirey S.r.l. e il Dirigente, la sanzione, comminata dal Consiglio di Amministrazione, è individuata nel licenziamento.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

7.4. Misure nei confronti degli amministratori

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio sindacale e l'Assemblea dei Soci. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.
Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

- la commissione nell'espletamento delle proprie funzioni, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D.lgs. 231/01;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;

- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o *partners* della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- l'inadempimento grave e ripetuto degli obblighi di "segnalazione" nei confronti dell'Organismo diVigilanza previsti dal paragrafo 6.7.;

la costante tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro o *partners* della Società.
Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

7.5. Misure nei confronti dei componenti del collegio sindacale

Nel caso di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di unoo più sindaci, l'OdV dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio sindacale e il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

7.6. Misure nei confronti di partners commerciali, consulenti e collaboratori esterni

L'adozione – da parte di *partner*s commerciali, fornitori, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con Kirey Srl – di comportamenti in contrasto con i principi ed i valori contenuti nel Codice Etico sarà sanzionata secondo quanto previsto nellespecifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.
La violazione grave o reiterata dei principi contenuti nel Codice Etico sarà considerato inadempimentodegli obblighi contrattuali e potrà dar luogo alla risoluzione del contratto da parte della Società.

8. Formazione ed informazione

Pur in mancanza di una specifica previsione all'interno del D.lgs. 231/2001, le linee guida elaborate dalle Associazioni hanno fin da subito precisato che la comunicazione al personale e la sua formazione sono due fondamentali requisiti del Modello ai fini del suo corretto funzionamento.

Al fine di dare efficace attuazione al presente Modello, Kirey assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, oltre che di quelli del Codice Etico, sia all'interno che all'esterno della propria organizzazione.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, improntata a principi di tempestività, efficienza (completezza, chiarezza, accessibilità) e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La formazione/informazione al personale dipendente è prevista a due differenti livelli e con finalità sostanzialmente diverse:

- divulgazione dei contenuti del D.lgs. 231/2001 ai soggetti apicali ed ai soggetti coinvolti nell'esercizio delle attività identificate come "sensibili" in fase di mappatura, allo scopo di responsabilizzare e rendere consapevoli i soggetti interessati circa la gravità delle conseguenze derivanti dalla commissione dei comportamenti illeciti;
- diffusione a tutto il personale (di volta in volta individuato) delle componenti che caratterizzano il Modello adottato dalla Società (Codice Etico, Organismo di Vigilanza, flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, sistema disciplinare, protocolli specifici ed altre direttive aziendali, deleghe e procure, *etc*.).

Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività.

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello ed i protocolli di controllo e le procedure aziendali ad esso riferibili. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse dalla Società.

La Società provvederà ad adottare idonei strumenti di comunicazione per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al presente Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.
La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria per tutti i destinatari della formazione stessa ed è oggetto di documentazione ed archiviazione.

I *partners* commerciali, i fornitori, i consulenti e i collaboratori esterni sono rispettivamente informati dell'adozione, da parte di Kirey S.r.l., del Codice Etico e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme ai principi etici e alle linee di condotta adottati dalla Società.

9. Adozione del modello – criteri di aggiornamento e adeguamento del modello

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;

- cambiamenti delle aree di *business*;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica almeno triennale e, in ogni caso, tutte le volte che intervengano modifiche normative che necessitino un tempestivo intervento di adeguamento.

Le attività di revisione effettuate sono formali e delle stesse vengono conservate le rispettive registrazioni.

Il Consiglio di Amministrazione, tramite il CEO, comunica tempestivamente all'Organismo di Vigilanza ogni modifica o aggiornamento del Modello.