



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/2001

- PARTE GENERALE -

	Data	Revisioni	A cura
Approvazione Modello	15/04/2014	0	Amministratore Unico
Primo Aggiornamento	30/12/2024	1	Amministratore Unico

EUROPEA 92 SpA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 01_30.12.2024
----------------	--	--------------------

PARTE GENERALE

INDICE

I Il sistema 231: la responsabilità amministrativa derivante da reato	3
1. Premessa	3
2. Gli autori dei reati presupposto	4
3. La nozione di “ <i>interesse o vantaggio</i> ”	5
4. Le sanzioni amministrative previste dal D. Lgs. n. 231/2001	6
5. L’esclusione della responsabilità amministrativa	7
6. La Società.....	9
6.1. Dati anagrafici	9
6.2. Oggetto sociale.....	9
6.3. Capitale Sociale.....	9
6.4. Sistema di Corporate Governance.....	9
7. Il sistema di controllo interno.....	12
7.1. Codice Etico	13
7.2. Whistleblowing	14
7.3. Processi e procedure aziendali	17
8. Il Modello Organizzativo.....	18
8.1. Destinatari.....	19
8.2. Adozione e aggiornamento	19
8.3. Informazione e formazione	20
9. Sistema disciplinare.....	21
9.1. Principi generali	21
9.2. Sanzioni	22
9.3. Il procedimento per l’accertamento delle sanzioni	25
9.4. Pubblicazione e diffusione.....	25
9.5. Informazioni all’Organismo di Vigilanza	25
10. Organismo di Vigilanza	26
10.1. Composizione, nomina e requisiti.....	26
10.2. Compiti e Poteri.....	27
10.3. Flussi Informativi	28

EUROPEA 92 SpA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 01_30.12.2024
----------------	--	--------------------

I

IL SISTEMA 231:

LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DERIVANTE DA REATO

1. Premessa

Con il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, “D. Lgs. 231/2001” o anche solo “Decreto”) — è stato introdotto nel nostro ordinamento il principio della responsabilità della persona giuridica¹ per fatti-reato commessi da determinati soggetti nell’esercizio dell’attività a favore delle persone giuridiche cui appartengono.

Si tratta di una responsabilità ibrida, che si pone a metà strada tra la responsabilità penale in senso stretto, tuttora ancorata alla persona fisica, e la responsabilità amministrativa regolamentata dalla L. 689/1981. La stessa Relazione al D. Lgs. 231/2001 parla di “*nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo, dal momento che tale responsabilità, poiché conseguente da reato e legata (per espressa volontà della legge delega) alle garanzie del processo penale, diverge in non pochi punti dal paradigma di illecito amministrativo*” vigente nel nostro ordinamento. Con la normativa in commento è stata pertanto introdotta per la prima volta la possibilità di infliggere sanzioni direttamente in capo all’ente a cui è riconducibile l'autore del reato.

Poiché l’obiettivo del D. Lgs. 231/2001 è di prevenire la commissione dei reati, il legislatore ha stabilito un sistema volto a limitare e/o a escludere la responsabilità degli enti per fatti illeciti commessi dai propri dipendenti, qualora la persona giuridica dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire determinati reati, che è lo scopo del presente documento (di seguito, “Modello”).

In conformità all’art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, il Modello 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;
- ii. regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle Attività Sensibili, finalizzato a prevenire la commissione dei c.d. Reati Presupposto.

Europea 92 S.p.A. a socio unico (di seguito, la “Società” o “Europea 92 SpA”) provvede all’attuazione del Modello nel proprio ambito organizzativo in relazione alle proprie caratteristiche e alle attività dalla stessa in concreto poste in essere nelle aree a rischio.

¹ Ai sensi dell’art. 1, secondo e terzo comma, del D. Lgs. 231/2001, la normativa si applica “*agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica*”, mentre non si applica “*allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale*”.

EUROPEA 92 SpA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 01_30.12.2024
----------------	--	--------------------

L'adozione del Modello, 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, da cui scaturiscono benefici per una molteplicità di *stakeholder*: soci, amministratori, dipendenti, creditori, fornitori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alla vita della Società.

2. Gli autori dei reati presupposto

Il primo criterio fondamentale d'imputazione è costituito dalla identificazione dei soggetti autori del reato.

Con gli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, il Legislatore ha ritenuto che non fosse sufficiente una mera riconducibilità oggettiva del reato all'attività dell'Ente, ma che fosse anche necessaria una qualche forma di rimprovero specifico all'Ente stesso. Occorre quindi che il reato si sia realizzato come espressione della politica aziendale dell'Ente e, quindi, sia attribuibile ai soggetti in posizione apicale oppure che il reato derivi da una colpa di organizzazione, e quindi sia attribuibile oggettivamente ai subordinati.

In particolare, l'Ente è responsabile qualora il Reato Presupposto sia stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio da uno dei seguenti soggetti:

- a) 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 (c.d. "soggetti apicali");
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla precedente lett. a) (c.d. "soggetti sottoposti").

Il Decreto disciplina in modo diverso l'onere della prova a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto sottoposto.

Qualora il reato sia stato commesso da un Soggetto Apicale, la legge presuppone che la commissione del reato sia espressione della politica d'impresa dell'Ente stesso e, quindi, ne presume la responsabilità, salvo prova contraria. In tal caso, è l'Ente e non l'accusa ad essere gravato dall'onere di provare i c.d. fatti impeditivi della sua responsabilità.

Se, invece, il reato presupposto è commesso da un Soggetto Sottoposto non è prevista alcuna inversione dell'onere della prova, cosicché la dimostrazione della mancata adozione o dell'inefficace attuazione dei modelli organizzativi prescritti grava sulla pubblica accusa.

Il Decreto contiene perlomeno due rilevanti particolarità da precisare in questa sede:

EUROPEA 92 SpA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 01_30.12.2024
----------------	--	--------------------

(1) le sanzioni possono essere applicate anche nel caso di mero "concorso" del soggetto apicale o sottoposto (ex art. 110 o 113 c.p.), cioè quando non ponga in essere il fatto nella sua *interezza*, ma fornisca un consapevole contributo causale alla realizzazione del reato;

(2) le sanzioni possono essere applicate anche nel caso in cui l'autore materiale del reato sia "non identificato" o "non imputabile" oppure nel caso di estinzione del Reato presupposto per cause diverse dall'amnistia.

3. La nozione di “interesse o vantaggio”

Il secondo criterio fondamentale d'imputazione consiste nel fatto che il Reato Presupposto deve essere stato commesso da uno dei soggetti sopra indicati nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, senza che sia necessario il conseguimento effettivo e concreto dell'obiettivo.

La prima condizione attiene alle finalità che l'autore del reato si proponeva, ovvero al possibile utile dell'Ente (interesse); la seconda attiene all'effettivo utile conseguito dall'Ente (vantaggio).

L'interesse e il vantaggio costituiscono *criteri distinti, da considerarsi come concorrenti, ma alternativi tra loro*:

- per interesse deve intendersi la proiezione finalistica dell'azione, che deve essere valutata *ex ante*;
- per vantaggio, invece, deve intendersi la potenziale utilità anche non patrimoniale, oggettivamente accertabile, che deve essere valutata *ex post*.

Dal momento che le due condizioni sono alternative, l'effettivo conseguimento di un vantaggio dell'Ente, anche nel caso in cui l'autore del reato non lo avesse specificamente voluto realizzare, può comportare comunque l'attribuzione di responsabilità.

Nei reati colposi non vi è una “coscienza e volontà” dell'azione, bensì una rimproverabilità dell'autore in forza di criteri elastici quali negligenza, imprudenza o imperizia (*colpa generica*) o di una violazione di norme, regolamenti, ordini o discipline (*colpa specifica*). In tali casi, pertanto, è difficile concepire che l'azione o omissione dell'autore siano effettuate con un interesse per l'Ente o nella prospettiva di farne conseguire un vantaggio.

In relazione ai Reati Presupposto punibili a titolo di colpa, pertanto, l'interesse o il vantaggio vanno letti nella prospettiva patrimoniale dell'Ente e non in una dimensione “finalistica”: saranno quindi considerati criteri come il risparmio di risorse economiche conseguente alla mancata predisposizione dello strumentario di sicurezza ovvero come incremento economico conseguente all'aumento della produttività non ostacolata dal pedissequo rispetto della normativa prevenzionale.

EUROPEA 92 SpA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 01_30.12.2024
----------------	--	--------------------

L'Ente non è, invece, responsabile se l'illecito è stato commesso nell'interesse esclusivo proprio dell'autore o di un terzo. Se, quindi, l'autore del Reato Presupposto ha avuto finalità diverse dal profitto dell'Ente, viene meno il collegamento tra il Reato Presupposto e l'Ente medesimo e, quindi, la "rimproverabilità" di quest'ultimo. Tuttavia, se ha agito anche solo in parte nell'interesse dell'Ente, quest'ultimo rimane astrattamente responsabile.

4. Le sanzioni amministrative previste dal D. Lgs. n. 231/2001

L'art. 9 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede le seguenti sanzioni amministrative per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato:

- (a) sanzioni pecuniarie, secondo un sistema basato su "quote";
- (b) sanzioni interdittive (art. 9 comma 2);
- (c) la confisca anche per equivalente del prezzo o del profitto del reato;
- (d) la pubblicazione della sentenza

Le sanzioni pecuniarie sono irrogate dal giudice penale tenendo conto della gravità dell'illecito e del grado di responsabilità dell'Ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Sono stabilite attraverso un sistema basato su "quote", in numero non inferiore a 100 (cento) e non superiore a 1.000 (mille). L'importo della sanzione pecuniaria per ciascuna quota varia fra un minimo di euro 258,22 ed un massimo di euro 1549,37.

L'importo della singola quota, a sua volta, è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Il calcolo della sanzione penale si compone insomma di un giudizio cd. "bifasico"; la quota va determinata da parte del giudice innanzitutto nel numero, all'interno dei limiti edittali, tenendosi conto di aspetti "oggettivi" (gravità dell'illecito, grado di responsabilità, condotte riparative/preventive); l'importo della singola quota, invece, entro altrettanti limiti nel minimo e nel massimo, in considerazione delle caratteristiche "soggettive" (condizioni economiche e patrimoniali dell'ente). Così, ad esempio, in presenza di un fatto di scarsa gravità commesso in un ente di notevoli capacità economiche, la commisurazione dovrebbe portare a un *numero* di quote tendenzialmente *ridotto*, ma ciascuna di importo tendenzialmente *elevato*.

In presenza di reati di particolare gravità, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie possono essere applicate anche le sanzioni interdittive, tassativamente elencate all'art. 9 comma 2 del Decreto, che possono comportare:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività (lett. a);

EUROPEA 92 SpA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 01_30.12.2024
----------------	--	--------------------

- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito (lett. b);
- il divieto di stipulare contratti con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio (lett. c);
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi (lett. d);
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi (lett. e).

Quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva può essere disposta la pubblicazione della sentenza di condanna, che viene eseguita a cura della cancelleria del giudice, a spese dell'ente.

Con la sentenza di condanna è sempre disposta nei confronti dell'Ente la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

5. L'esclusione della responsabilità amministrativa

Nel caso in cui il reato presupposto venga commesso da soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente non risponde se prova:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- di aver istituito un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e verifica, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento;
- l'elusione fraudolenta del Modello di Organizzazione e di Gestione adottato;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, per evitare la responsabilità, l'Ente deve dimostrare l'assenza di colpa organizzativa, cioè che il reato è stato commesso nonostante l'avvenuta adozione di tutte le misure idonee alla prevenzione dei reati ed alla riduzione del rischio di loro commissione da parte dell'Ente medesimo.

Il Modello, per avere efficacia esimente, deve rispondere alle seguenti esigenze:

EUROPEA 92 SpA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 01_30.12.2024
----------------	--	--------------------

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

In base all'art. 7 del Decreto, qualora il reato venga commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Detta inosservanza è in ogni caso esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In tal caso il Modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a rilevare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

In particolare, l'efficace attuazione del Modello richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano rilevate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Decreto prevede che i Modelli possano essere adottati, per garantire le sopraindicate esigenze, anche sulla base dei codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria.

EUROPEA 92 SpA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 01_30.12.2024
----------------	--	--------------------

II

EUROPEA 92 SpA

6. La Società

6.1. Dati anagrafici

La Società è denominata **Europea 92 SpA** con sede legale a Montaquila (IS), via Taverna 48 ed avente codice fiscale e P. IVA n. 00365520949.

6.2. Oggetto sociale

Europea 92 SpA è stata costituita in data 2 ottobre 1989 ed è realtà operante in ambito nazionale ed internazionale nel settore delle grandi infrastrutture, specializzata per la realizzazione di opere stradali, ferroviarie e idrauliche nonché nell'ambito delle opere in sotterraneo e delle fondazioni speciali in genere.

La società ha per oggetto l'attività edilizia in genere, l'acquisto – anche tramite locazione finanziaria – di immobili, la ristrutturazione, la costruzione e la vendita di fabbricati di ogni tipo e specie, oltre che la costruzione e la fornitura, con eventuale posa in opera, di manufatti e prefabbricati in gesso, cemento o altri composti.

6.3. Capitale Sociale

Socio unico di **Europea 92 SpA** è **Europea 92 Real Estate SpA**, cui è demandata, in forza di un "Contratto di Fornitura di Servizi Aziendali", l'erogazione di servizi continuativi nei seguenti settori aziendali e tecnici:

- Amministrazione e Contabilità (AMM);
- Elaborazione Paghe (PAG);
- Segreteria (SEG).

I rapporti fra Europea 92 SpA ed Europea 92 Real Estate SpA sono regolati dal richiamato contratto di service, che disciplina anche le modalità di svolgimento e remunerazione dei medesimi.

La durata del contratto di Fornitura di Servizi si intende rinnovata di anno in anno fatta salva richiesta di disdetta da effettuarsi entro tre mesi prima della scadenza

6.4. Sistema di Corporate Governance

In via generale, la *Corporate Governance*, ossia il governo societario, rappresenta l'insieme di strumenti, regole, relazioni, processi e sistemi aziendali finalizzati ad una corretta ed efficiente gestione dell'impresa.

EUROPEA 92 SpA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 01_30.12.2024
----------------	--	--------------------

La segregazione dei ruoli e dei poteri in ambito aziendale è uno strumento fondamentale di *Corporate Governance*, finalizzato al coinvolgimento dei soggetti con diversi poteri di gestione dell'impresa, affinché nessuno possa disporre di poteri illimitati e svincolati dalla verifica di altri soggetti.

Un sistema di *Governance* corretto ed efficace, soprattutto in ottica 231 e quindi di contenimento del “rischio reato” non può prescindere da una formale attribuzione di poteri che sia coerente con il sistema organizzativo proprio dell'impresa e che differenzi gli interventi in base alla competenza e alla reale operatività.

La segregazione dei poteri, infatti, consente di distribuire le facoltà e le responsabilità a seconda delle competenze di ciascun soggetto coinvolto nell'attività aziendale.

In tale maniera, suddividendo i poteri all'interno della Società viene favorita l'attività di controllo sulle fasi più sensibili di ciascun processo.

In accordo con tale principio, la Società ha adottato il sistema di *Governance* di seguito esposto, prevedendo altresì specifici poteri autorizzativi e di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, una puntuale indicazione dei poteri autorizzativi e delle soglie di spesa.

Nello specifico la Società ha adottato il sistema di *Governance* di seguito descritto.

Organo amministrativo

L'organo amministrativo è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società ed ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per il raggiungimento dell'oggetto sociale, riservando alla propria competenza le materie previste dalla Legge e dallo Statuto con esclusione soltanto di quelle di inderogabile competenza dei soci.

La Società è amministrata da un *Amministratore Unico* cui spetta anche la rappresentanza sociale.

In linea generale, il legale rappresentante della Società ha il potere di nominare, in nome e per conto della società, un difensore di fiducia e procuratore speciale che assista l'ente nelle ipotesi in cui quest'ultimo risulti sottoposto ad indagini per un'ipotesi di illecito amministrativo rilevante ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001

Nei soli casi in cui si determini, in relazione all'amministratore unico o al Presidente del CdA, una situazione di incompatibilità a norma dell'art. 39 D. Lgs. n. 231/2001 – ai sensi del quale “*l'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo*” – l'Assemblea provvederà alla nomina di un amministratore “*ad acta*” che rappresenterà la società esclusivamente ai fini di

EUROPEA 92 SpA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 01_30.12.2024
----------------	--	--------------------

cui all'art. 100 c.p.p., con i poteri conseguenti e necessari (regola cautelare coerente con quanto richiesto da Cass. pen., sez. I, 31 gennaio 2024, n. 13003).

La qualifica di Datore di Lavoro ex art. 2 D. Lgs. n. 81/2008 è stata attribuita all'Amministratore Unico, che, per ciascuna sede operativa-cantiere, ha delegato alcune funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed in materia ambientale, con procure speciali coerenti con quanto previsto dall'art. 16 D. Lgs. n. 81/2008.

Più precisamente, risultano delegate le seguenti funzioni:

- i. *Tenuta dei rapporti contrattuali con le stazioni appaltanti e, più in generale, gestione dei rapporti con le Pubbliche Amministrazioni e con le società a partecipazioni pubblica;*
- ii. *Organizzazione del cantiere dal lato amministrativo e tecnico;*
- iii. *Esecuzione dei contratti di appalto, verifica del rispetto degli adempimenti contrattuali e gestione del personale dipendente;*
- iv. *Prevenzione degli infortuni nell'ambiente di lavoro e sulla salute dei lavoratori;*
- v. *Prevenzione degli illeciti in materia ambientale;*
- vi. *Gestione e smaltimento dei rifiuti;*
- vii. *Verifica compliance dei macchinari rispetto alle prescrizioni della cd. Direttiva Macchine;*
- viii. *Formazione e Informazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro*

L'Amministratore Unico ha inoltre conferito ad un *Procuratore Speciale per attività finanziarie* procura speciale per l'espletamento delle seguenti attività:

- *stipulare contratti di acquisto, di vendita e di permuta di beni mobili, macchine operatrici semoventi e non, nonché di autoveicoli in genere e di attrezzature, materie prime, prodotti finiti e merci in genere purché attinenti al settore merceologico dell'azienda con un limite di spesa massimo di euro 100.000,00 (centomila e zero centesimi) per acquisto ed un limite di euro 500.000,00 (cinquecentomila e zero centesimi) annui;*
- *stipulare ogni tipo di contratto con compagnie erogatrici di energia elettrica, del gas, compagnie telefoniche e similari;*
- *richiedere la concessione di affidamenti di ogni tipo e specie, presso Istituti di Credito e/o Banche e/o intermediari finanziari con un limite massimo di euro 250.000,00 (duecentocinquantomila e zero centesimi) per operazione ed un limite di euro 500.000,00 (cinquecentomila e zero centesimi) annui;*
- *aprire ed estinguere conti correnti, ordinari, speciali e vincolati;*

EUROPEA 92 SpA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 01_30.12.2024
----------------	--	--------------------

- operare sui conti correnti, anche allo scoperto, nei limiti di euro 2.000,00 (duemila e zero centesimi) settimanali, con qualunque Banca o Istituto di Credito o intermediario finanziario, con obbligo di rendicontazione mensile all'Amministratore unico unitamente all'esibizione dei documenti giustificativi delle spese sostenute;
- incassare assegni per l'accreditamento in conto corrente della società;
- stipulare contratti di leasing, factoring e di finanziamento sia chirografari che ipotecari, con qualsiasi società o istituto o intermediario finanziario con un limite massimo di euro 250.000,00 (duecentocinquantamila) per operazione ed un limite di euro 500.000,00 (cinquecentomila) annui;
- sottoscrivere contratti per la cessione di crediti di qualsivoglia natura ad Istituti di Credito e/o Banche e/o intermediari finanziari, con un limite massimo di euro 250.000,00 (duecentocinquantamila) per operazione ed un limite di euro 500.000,00 (cinquecentomila) annui;
- concedere garanzie reali su beni sociali nonché richiedere fidejussioni nell'interesse e a favore della società, con un limite massimo di euro 250.000,00 (duecentocinquantamila) per operazione ed un limite di euro 500.000,00 (cinquecentomila) annui.

Collegio Sindacale

La Società ha nominato un organo di controllo collegiale, cui sono demandati i compiti previsti dal Codice Civile nonché la revisione legale dei conti ai sensi dell'art. 2409 *bis*, comma 2, c.c.

7. Il sistema di controllo interno

La Società ha un proprio sistema di controllo interno costituito dai seguenti presidi:

- Codice Etico;
- *Whistleblowing Policy*;
- Policy aziendali e Procedure operative.

Il **Codice Etico**, che costituisce parte integrante del presente Modello Organizzativo, detta regole di comportamento ispirate ai principi generali di legalità, imparzialità, non discriminazione ed uguaglianza, allo scopo di mantenere all'interno della Società la reputazione di onestà e integrità nello svolgimento delle attività.

In conseguenza di ciò, l'aderenza alle linee guida del Codice Etico è obbligatoria per ogni dipendente, il quale è responsabile, durante lo svolgimento dei propri compiti, per aver aderito

EUROPEA 92 SpA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 01_30.12.2024
----------------	--	--------------------

ai valori definiti dalla stessa. Ogni comportamento non conforme ai principi stabiliti all'interno del Codice Etico deve essere denunciato all'Organismo di Vigilanza.

In ambito **Whistleblowing**, con l'espressione "*whistleblower*" o "*segnalante*" si fa riferimento al dipendente o collaboratore di un'Amministrazione o di una azienda, che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro².

La Società ha adottato una specifica procedura – più dettagliatamente descritta nel capitolo 7.2 – volta alla tutela e protezione del "*whistleblower*" e degli altri soggetti individuati dalla normativa di riferimento, attraverso l'individuazione di concrete misure di tutela del segnalante, il quale – nell'effettuare la propria segnalazione "**whistleblowing**" – potrà fare affidamento su una protezione effettiva ed efficace che gli eviti una esposizione a misure discriminatorie.

Quanto alle **Policy e alle procedure operative**, queste ultime rappresentano il "modo di operare" dell'azienda all'interno di processi aziendali.

Tali procedure, pertanto, rappresentano un patrimonio essenziale per l'operatività aziendale e sono il primo elemento di protezione dalla possibile commissione di Reati Presupposto ai sensi del Decreto: anche ove non espressamente richiamate, il loro rispetto fa sempre parte delle mansioni di ogni lavoratore e sono parte integrante della stessa Parte Speciale.

7.1. Codice Etico

Europea 92 ha deciso di formalizzare i principi etici a cui la Società quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all'interno di un Codice Etico, in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto.

² Originariamente, le prassi di segnalazione dei comportamenti illeciti erano disciplinate unicamente con riferimento all'attività degli enti pubblici, ex D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Successivamente, la facoltà di avvalersi di uno strumento analogo è stata estesa anche ai soggetti individuati dall'art. 5 D.Lgs. 231/2001 (che disciplina la responsabilità amministrativa da reato degli enti), ossia:

le "*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*";

e le "*persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti*" di cui al punto che precede.

Tale estensione si è avuta con la L. 30 novembre 2017, n. 179, recante "*disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*".

Il quadro normativo sul tema è stato poi ulteriormente arricchito dalla Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento e del Consiglio dell'Unione Europea, che mira a rafforzare la tutela del Whistleblower in specifici settori di interesse per il diritto sovranazionale.

La normativa ha ricevuto infine attuazione da parte dell'ordinamento italiano con il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, recante "*attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*" (c.d. Decreto Whistleblowing).

EUROPEA 92 SpA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 01_30.12.2024
----------------	--	--------------------

I principali obiettivi che l'azienda ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- improntare l'attività di Soggetti Apicali, Dipendenti e Collaboratori su principi di legalità, imparzialità, non discriminazione ed uguaglianza;
- dotarsi di un sistema organizzativo chiaro, conoscibile e formalmente delimitato;
- assicurare, nei rapporti con Dipendenti e Collaboratori, il rifiuto di ogni forma di clientelismo e discriminazione;
- impegnarsi a rispettare la normativa in tema di sicurezza sul luogo di lavoro;
- richiamare tutti i Destinatari a un corretto utilizzo dei beni aziendali;
- improntare i processi di acquisto alla ricerca del massimo vantaggio competitivo e alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore;
- la generale astensione da qualsiasi forma di rapporto economico con partiti, organizzazioni sindacali ed associazioni.

7.2. Whistleblowing

Ai sensi dell'art. 4 D. Lgs. 24/2023, gli enti soggetti alla normativa in materia di *Whistleblowing* attivano *“propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione”*.

Inoltre, al fine di rendere efficace la tutela del segnalante ed il funzionamento del meccanismo di segnalazione adottato a livello interno, la stessa norma stabilisce che la gestione dei canali debba essere *“affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato”*.

Quanto alle modalità di segnalazione, la normativa prevede che *“le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole”*.

Ebbene, la Società si è dotata – tramite una specifica procedura a cui si rimanda – di un sistema di canali atti a garantire la riservatezza delle segnalazioni di condotte illecite e delle violazioni del presente Modello, prevedendo altresì sanzioni disciplinari per le violazioni delle misure di tutela del segnalante e per le segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave.

EUROPEA 92 SpA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 01_30.12.2024
----------------	--	--------------------

Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione e trattamento della segnalazione.

La segnalazione può essere presentata, in forma scritta:

a) mediante caricamento della segnalazione sul “Portale Whistleblowing”, accessibile al link <https://europea92spa.smartleaks.cloud/#/> . Il Portale consente l’inserimento di una segnalazione sia con indicazione di nome e cognome sia in forma totalmente anonima. Nel momento dell’invio della segnalazione il Portale rilascia al segnalante un Codice Identificativo della segnalazione, attraverso il quale è possibile verificare lo stato di avanzamento nella gestione della stessa;

b) mediante raccomandata all’attenzione dell’Organismo di Vigilanza, nel suo ruolo di gestore dei canali *whistleblowing* (per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione; entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all’esterno la dicitura “riservata/personale”) presso la sede di Montaquila (Is), Frazione Roccaravindola, Via Taverna n. 48, Cap 86070.

oppure, in forma orale, mediante richiesta di incontro in presenza con l’Organismo di Vigilanza a mezzo mail (odv@europea92spa.it), da fissare entro un termine ragionevole e comunque non superiore a sette giorni dalla domanda.

I dipendenti sono informati dell'esistenza e delle modalità di uso di tali canali all'interno dei programmi di formazione, in particolare all'interno degli opuscoli informativi consegnati all'atto dell'assunzione e dei corsi formativi.

Ai sensi dell’art. 17 D. Lgs. 24/2023, i soggetti che adottano l’iniziativa della segnalazione non possono essere soggetti ad alcuna ritorsione.

L’art. 2, comma 1, lett. m), D. Lgs. 24/2023 definisce la ritorsione come *“qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”*³.

³ Per espressa previsione normativa, sono passibili di integrare comportamento ritorsivo, qualora collegate all’iniziativa del segnalante, le seguenti condotte:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;

EUROPEA 92 SpA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 01_30.12.2024
----------------	--	--------------------

In particolare, è previsto che *“nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati”* in quanto ritorsivi, *“si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere”*.

Anche in tema di risarcimento del danno, la normativa prevede una presunzione a tutela delle persone protette in caso di segnalazione, stabilendo che *“in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria”* ed a condizione che le stesse dimostrino *“di aver effettuato, ai sensi del presente decreto, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile”*.

Per quanto riguarda il sistema disciplinare, in caso di violazione delle previsioni in materia di *Whistleblowing*, si considera applicabile il sistema di sanzioni disciplinari di cui al paragrafo 9.2 della presente Parte Generale.

Ai sensi dell'art. 21 D.Lgs. 24/2023, *“fermi restando gli altri profili di responsabilità”*, l'ANAC può applicare al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro *“quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza”* dei soggetti tutelati;
- da 10.000 a 50.000 euro *“quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni*

-
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
 - le note di merito negative o le referenze negative;
 - l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
 - la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
 - la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
 - la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
 - il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
 - i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
 - l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
 - la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
 - l'annullamento di una licenza o di un permesso;
 - la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

EUROPEA 92 SpA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 01_30.12.2024
----------------	--	--------------------

ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme" alla normativa, "nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute".

7.3. Processi e procedure aziendali

L'organizzazione dei processi aziendali deve ispirarsi ai seguenti principi generali di controllo, compatibilmente con la disponibilità di risorse e proporzionalmente alla rischiosità dell'attività da compiere:

1. Tracciabilità delle operazioni: per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale che attesti le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione, ove rilevanti, e consenta di individuare chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa;
2. Segregazione dei processi: in ogni processo aziendale, l'autorizzazione di un'operazione deve provenire da persona diversa da chi la contabilizza, la esegue operativamente o la controlla successivamente;
3. Documentazione dei controlli: il sistema di controllo deve prevedere un sistema di reporting, eventualmente attraverso la redazione di verbali, idoneo a documentare l'effettuazione e gli esiti dei controlli, anche di supervisione;
4. Definizione e responsabilizzazione dei ruoli: la responsabilità delle funzioni aziendali è formalmente ripartita tra soggetti dotati di idonei poteri di direzione, impulso e coordinamento.

In applicazione dei suddetti principi generali di controllo, nella Parte speciale sono individuate misure specifiche volte a ridurre il rischio di commissione dei reati a un livello accettabile. Tali misure sono individuate in funzione della rischiosità dei reati da prevenire e coerentemente con il carattere facoltativo dell'adozione del Modello e del suo conseguente dimensionamento.

La concreta applicazione delle misure è assegnata alla responsabilità di quanti gestiscono i relativi processi, anche mediante l'adozione di ulteriori norme interne quali, ad esempio, procedure e istruzioni operative, nonché modulistica standardizzata per l'effettuazione delle registrazioni previste.

Tali disposizioni possono tenere conto di esigenze ulteriori rispetto a quelle del Modello, purché compatibili con esso, tra cui, ad esempio, la prevenzione di altri tipi di rischi, quali rischi operativi o di non conformità a norme diverse da quelle di cui al d.lgs. 231/2001, oppure l'efficientamento delle attività aziendali.

EUROPEA 92 SpA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 01_30.12.2024
----------------	--	--------------------

8. Il Modello Organizzativo

Il Modello 231 di Europea 92 è parte integrante dell'assetto organizzativo della società, è il risultato della mappatura dei rischi effettuata attraverso una compiuta analisi delle aree sensibili, cui ha fatto seguito la definizione del sistema di controllo interno attraverso l'individuazione e la predisposizione di specifici protocolli e di procedure operative diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione alla prevenzione dei reati presupposto.

Più in particolare, il Modello è così articolato:

A. la **Parte Generale**, che contiene:

- il contesto normativo di riferimento;
- il modello di *governance*;
- il sistema di gestione dei rischi implementato;
- la metodologia adottata per l'analisi delle attività sensibili e dei relativi presidi;
- i criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- il piano di informazione e formazione;
- il sistema disciplinare e il relativo apparato sanzionatorio;
- l'individuazione e la nomina dell'Organismo di Vigilanza di Europea 92 con indicazione dei poteri, dei compiti e dei flussi informativi che lo riguardano.

B. le **Parti Speciali**, contenente l'analisi e l'individuazione delle attività sensibili, i Principi Generali di Comportamento e le Procedure Specifiche per ciascuno dei singoli reati presupposto potenzialmente rilevanti.

C. le **Procedure Gestionali** definiscono invece, per ciascuna attività sensibile individuata, le regole comportamentali da seguire al fine di evitare la commissione dei reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001.

Costituiscono, inoltre, parte integrante del Modello il Codice Etico e l'Allegato contenente l'elenco dettagliato dei reati presupposti previsti dal D. Lgs. 231/2001.

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

- *Verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione*: qualunque attività rientrante nelle aree a rischio deve essere adeguatamente documentata affinché si possano acquisire, in qualunque momento, informazioni in merito: *i.* alle principali fasi dell'operazione; *ii.* alle ragioni che hanno portato al suo compimento; *iii.* ai soggetti che ne hanno presidiato il compimento o hanno fornito le necessarie autorizzazioni;

EUROPEA 92 SpA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 01_30.12.2024
----------------	--	--------------------

- *Segregazione dei compiti*, di talché la gestione dei processi non sia demandata ad un unico soggetto;
- *Documentazione dei controlli*
- *Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio*

8.1. Destinatari

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima o sono legati alla società da rapporti di collaborazione, consulenza o altro.

8.2. Adozione e aggiornamento

Il Modello, come previsto dal Decreto e raccomandato dalle Linee Guida di Confindustria, è stato predisposto dalla Società secondo le fasi metodologiche di seguito rappresentate:

➤ Fase 1 – Analisi organizzativa e individuazione dei processi sensibili

Sono stati individuati i processi e le attività nel cui ambito potrebbero essere commessi i Reati Presupposto, con identificazione delle funzioni interne con una conoscenza approfondita di tali processi/attività e dei meccanismi di controllo attualmente in essere.

A tal fine è stata svolta un'analisi documentale (statuto, organigramma, mandati di gestione, ecc.) per identificare, in via preliminare, processi ed attività sensibili.

➤ Fase 2 – As Is Analysis

Per ogni processo/attività sensibile è stata effettuata l'analisi di:

- fasi principali;
- funzioni e ruoli/responsabilità dei Soggetti Apicali;
- elementi di controllo esistenti;

al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità potrebbero astrattamente realizzarsi le fattispecie di reato di cui al Decreto.

Sono state condotte interviste con le principali funzioni della Società al fine di meglio individuare la mappatura dei processi/attività sensibili e la rilevazione del sistema di controllo esistente con riferimento ai "principi di controllo".

➤ Fase 3 – Gap analysis

Sono state identificate le aree di controllo e le relative azioni di miglioramento necessarie a far sì che il Modello sia idoneo a prevenire i reati richiamati dal Decreto. La Banca ha svolto una *gap analysis* tra il modello attuale (*as is*) e il modello a tendere (*to be*), con particolare riferimento, in termini di compatibilità, al sistema delle deleghe e dei poteri, al sistema delle

EUROPEA 92 SpA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 01_30.12.2024
----------------	--	--------------------

procedure interne, alle caratteristiche dell'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

➤ Fase 4 – Redazione del Modello di Organizzazione e Gestione

Sulla base dei risultati delle fasi precedenti e del confronto con le indicazioni di riferimento, nonché in funzione delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Banca e dall'allineamento sinergico con il sistema di controllo interno esistente, è stato redatto il presente Modello.

Essendo il Modello un “atto di emanazione dell'organo dirigente” (in conformità all'articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto), è rimessa all'organo direttivo della Società la responsabilità di approvarlo, modificarlo, integrarlo e recepirlo mediante apposita delibera.

8.3. Informazione e formazione

La Società predispone specifici interventi formativi rivolti a tutti i dipendenti al fine di assicurare un'adeguata conoscenza, comprensione e diffusione dei contenuti del Modello e del Codice Etico e di diffondere, altresì, una cultura aziendale orientata verso il perseguimento di una sempre maggiore trasparenza ed eticità.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società. Ogni dipendente infatti è tenuto a: i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove ed agevola - anche attraverso una specifica attività formativa - la conoscenza dei contenuti del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda del grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio: partner commerciali, agenti e consulenti, distributori, procacciatori d'affari e altri collaboratori autonomi).

Parte Generale del Modello ed il Codice Etico sono pubblicati sul sito web: <https://www.europea92spa.it/> . Sulla intranet aziendale il Modello è pubblicato integralmente.

EUROPEA 92 SpA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 01_30.12.2024
----------------	--	--------------------

9. Sistema disciplinare

La predisposizione di un efficace sistema disciplinare per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello e del Codice Etico è condizione essenziale per garantire l'effettività del Modello stesso. Al riguardo, infatti, l'articolo 6, comma 2, lettera e), del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari determinate ai sensi del Decreto prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali, in quanto le regole imposte dal modello sono assunte dalla società in piena autonomia, con lo scopo di regolamentare in senso etico le proprie condotte. In tale direzione, la Società ha predisposto un sistema disciplinare basato sulle seguenti linee d'indirizzo:

- (i) il sistema disciplinare è diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari e tenendo conto delle limitazioni dettate dalle legislazioni locali;
- (ii) il sistema disciplinare individua esattamente le sanzioni disciplinari da adottarsi nei confronti dei soggetti destinatari, nel rispetto delle relative disposizioni dei contratti collettivi e delle prescrizioni legislative applicabili;
- (iii) il sistema disciplinare prevede una apposita procedura di irrogazione delle sanzioni, nel rispetto delle procedure previste dalla legislazione locale e dei principi di proporzione (commisurando la sanzione irrogata all'entità dell'atto contestato) e di contraddittorio (assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato e la possibilità, una volta formulata la contestazione dell'addebito, di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento);
- (iv) il sistema disciplinare introduce idonee modalità di pubblicazione e di diffusione del relativo codice.

9.1. Principi generali

La Società ha adottato il presente sistema disciplinare (di seguito, il *“Sistema Disciplinare”*) istituendo un adeguato apparato sanzionatorio che si applica alle infrazioni concernenti le norme comportamentali e procedurali nonché le regole di condotta del Codice Etico che rappresentano, nel loro insieme, il Modello ex D. Lgs. 231/2001 adottato dalla Società.

Le sanzioni disciplinari sono rivolte e si applicano a tutti coloro che sono tenuti al rispetto delle predette norme e in particolare ai dipendenti, ai dirigenti, all'Amministratore Unico, ai sindaci, ai collaboratori e alle terze parti che lavorano per e con la Società.

Le sanzioni disciplinari e le altre misure sanzionatorie previste per i soggetti non dipendenti, ma legati da forme di collaborazione con la Società dovranno essere adottate nel rispetto del

EUROPEA 92 SpA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 01_30.12.2024
----------------	--	--------------------

principio di proporzionalità della sanzione che andrà valutato con riferimento ai seguenti parametri:

- la gravità della violazione, considerata sulla base delle caratteristiche della condotta, delle conseguenze derivanti alla Società sia al proprio interno sia nel rapporto con i terzi, nonché delle circostanze in cui si è verificata la violazione;
- l'elemento soggettivo della condotta, a seconda, cioè, che quest'ultima sia connotata da dolo o colpa (ulteriormente distinta in colpa lieve e colpa grave);
- l'eventuale reiterazione delle condotte inosservanti;
- la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il "prestatore" (subordinato, parasubordinato, dirigenziale, ecc.) tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale

oltre che nel rispetto del principio del contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato e dandogli la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto, le regole di condotta imposte sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare. I soggetti vengono sanzionati dalla Società se compiono atti od omissioni diretti inequivocabilmente a violare le regole comportamentali previste nel presente codice, anche se l'azione non si compie o l'evento o non si verifica.

Il Sistema Disciplinare di Europea 92 è regolato, in aggiunta alle disposizioni che seguono, dal Codice Disciplinare, che costituisce parte integrante del Modello.

9.2. Sanzioni

Le sanzioni possono essere applicate nei confronti di chi ponga in essere condotte derivanti da:

- inosservanza delle procedure contenute nel Modello, volte a prevenire la commissione di reati;
- comportamenti costituenti le ipotesi di reato descritte nelle varie parti del Modello;
- inosservanza delle regole di condotta contenute nel Modello e nel Codice Etico, sia tramite un comportamento attivo che con un comportamento omissivo;
- mancanza o inesatta evidenza dell'attività svolta relativamente a modalità di documentazione e conservazione della stessa in modo tale da impedire e/o rendere

EUROPEA 92 SpA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 01_30.12.2024
----------------	--	--------------------

difficoltosi gli accertamenti svolti dalla funzione audit e quelli inerenti all'esatta applicazione del Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza;

- violazione del sistema di controllo posto in essere mediante sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prevista oppure impedendo il controllo delle informazioni e l'accesso alle stesse da parte dei soggetti a ciò preposti, inclusi i componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- mancata segnalazione delle avvenute infrazioni al Codice Etico e al Modello, di cui la persona sia venuta a conoscenza;
- inosservanza di quanto previsto nella procedura Whistleblowing.

Resta in ogni caso salva ogni altra ipotesi di violazione enunciata sia nel Modello sia nel Codice Etico.

Tutte le sanzioni irrogate dovranno essere portate a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza.

Le violazioni riscontrate dall'Organismo di Vigilanza, prima ancora di dare luogo all'applicazione di una sanzione, dovranno essere contestate tempestivamente in forma scritta al soggetto interessato.

In particolare, si prevede l'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) Rimprovero verbale o scritto;
- b) Multa;
- c) Sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- d) Trasferimento per punizione o licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso;
- e) Licenziamento senza preavviso.

A. Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei lavoratori, nel rispetto dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e delle eventuali normative speciali, sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL del settore; le modalità di irrogazione seguono anch'esse quanto previsto dalla legge e dal CCNL.

L'accertamento dell'illecito disciplinare è obbligatorio (salvo la sospensione in attesa dell'esito dell'eventuale procedimento penale) e si svolge secondo la seguente procedura (:

1. L'Amministratore Unico contesta tempestivamente al dipendente interessato la violazione, a mezzo di comunicazione scritta contenente i) la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione; ii) l'avviso della

EUROPEA 92 SpA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 01_30.12.2024
----------------	--	--------------------

facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro cinque giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il dipendente aderisce o conferisce mandato.

2. A seguito delle eventuali deduzioni e/o giustificazioni del dipendente interessato, l'Amministratore Unico, ove non ritenga di accoglierle, si pronuncia in ordine alla determinazione e all'applicazione della sanzione, irrogata tramite le funzioni aziendali a ciò preposte.
3. L'Amministratore Unico, una volta concluso l'*iter* disciplinare, informa l'OdV sulle proprie determinazioni e sull'eventuale sanzione irrogata al dipendente interessato.

B. Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

In via generale, anche per i Dirigenti le misure sanzionatorie irrogabili sono quelle previste dal relativo CCNL.

C. Misure nei confronti dell'Amministratore Unico

In caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico, l'OdV informerà tempestivamente e per iscritto l'Amministratore Unico e i soci; a seguito della segnalazione, l'Amministratore Unico dovrà far convocare immediatamente l'Assemblea dei soci per l'adozione delle misure più idonee.

D. Provvedimenti per inosservanze poste in essere dai fornitori, consulenti e terze parti in genere

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, sono sanzionabili nei confronti dei fornitori e dei consulenti esterni e delle terze parti, i seguenti comportamenti:

- violazione, infrazione, elisione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni del Modello richiamate contrattualmente che non abbiano prodotto conseguenze ovvero che non costituiscano fattispecie penalmente rilevanti;
- violazione, infrazione, elisione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni del Modello richiamate contrattualmente e dirette in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto;
- violazione, infrazione, elisione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni del Modello richiamate contrattualmente che abbiano determinato l'esercizio dell'azione penale nei confronti della Società.

Le predette violazioni comporteranno l'applicazione di sanzioni, tra cui la risoluzione del rapporto contrattuale e il risarcimento del danno, sanzioni che saranno commisurate al livello di responsabilità del consulente, collaboratore, fornitore o terza parte, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, intendendosi con ciò la rilevanza degli obblighi violati e gli effetti ai quali la Società può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della

EUROPEA 92 SpA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 01_30.12.2024
----------------	--	--------------------

condotta censurata. Qualora con un solo atto siano commesse più infrazioni punite con sanzioni diverse, si applicherà la sanzione più grave.

Per la comminazione delle sanzioni applicabili ai fornitori, consulenti esterni e terze parti, dovrà essere inserita una specifica clausola contrattuale nei contratti di collaborazione, nelle lettere di incarico o negli altri documenti contrattuali in cui sia prevista la risoluzione del rapporto, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento per l'ipotesi in cui, dal comportamento del fornitore, collaboratore o terzo, discendano danni per la Società.

9.3. Il procedimento per l'accertamento delle sanzioni

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni è necessario mantenere la distinzione tra i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti.

Per i primi, il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo "Statuto dei lavoratori" (Legge n. 300/1970) e dal CCNL vigente. A tal fine anche per le violazioni delle regole del Modello è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle sanzioni in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato. Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per violazioni, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

I comportamenti dei fornitori, consulenti esterni e terze parti verranno integralmente valutati dal Responsabile Amministrativo che, sentito il parere della funzione che ha richiesto l'intervento del fornitore o del consulente e previa diffida dell'interessato, nonché sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, riferirà tempestivamente e per iscritto all'organo amministrativo.

In caso di accertata violazione del Modello, la Società dovrà comunicare l'intervenuta risoluzione del contratto a mezzo con raccomandata/PEC avente efficacia dalla data del ricevimento.

9.4. Pubblicazione e diffusione

Tutti i destinatari del regolamento sanzionatorio devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento. In particolare, il documento è affisso presso la bacheca aziendale in modo tale che sia consultabile da parte dei destinatari. .

9.5. Informazioni all'Organismo di Vigilanza

L'esito dei procedimenti disciplinari e le eventuali sanzioni disciplinari assunte nei confronti di dipendenti, dirigenti, Amministratore Unico, sindaci, collaboratori, consulenti e altri soggetti

EUROPEA 92 SpA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 01_30.12.2024
----------------	--	--------------------

Terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente sono sempre comunicati dall'Amministratore Unico all'Organismo di Vigilanza.

10. Organismo di Vigilanza

In ottemperanza a quanto previsto all'art. 6, lettera b, del Decreto - che prevede l'istituzione di un Organismo con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento, La Società ha ritenuto di nominare un Organismo di Vigilanza collegiale dotato delle competenze necessarie allo svolgimento dell'incarico.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni, l'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento dei compiti che gli competono, si potrà avvalere del supporto anche di altre funzioni aziendali che di volta in volta saranno ritenute utili per l'espletamento dell'incarico di controllo affidato.

10.1. Composizione, nomina e requisiti

L'Organismo di Vigilanza in composizione collegiale, avente il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, è composto, in via preferenziale, da soggetti esterni all'organizzazione aziendale, dotati di specifiche e idonee competenze tecnico-giuridiche.

I Componenti dell'Organismo di Vigilanza sono nominati con delibera dell'Amministratore Unico; salvo diverse determinazioni, la durata dell'incarico è da intendersi triennale, con possibilità di rinnovo fino al limite di tre mandati.

Il perfezionamento della nomina a Presidente e/o Componente dell'OdV avviene mediante la sottoscrizione formale di una proposta scritta in cui sono indicate le funzioni, gli obblighi, le responsabilità, la durata, le cause di decadenza e il compenso.

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, senza alcun vincolo, interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente della Società; risponde ai requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione.

Quanto alla professionalità è richiesto che i membri dell'Organismo di Vigilanza abbiano competenze in materia di *compliance* aziendale e di analisi e valutazione dei rischi e dei sistemi di controllo.

Quanto al requisito della continuità d'azione, è richiesto che l'Organismo di Vigilanza si interfacci costantemente con un responsabile di riferimento in seno alla Società al fine di avere informazioni da soggetti che operano all'interno della stessa.

Inoltre, l'OdV possiede requisiti di onorabilità, assenza di conflitti di interessi e mancanza di relazioni di parentela con le funzioni aziendali e con il vertice della Società.

EUROPEA 92 SpA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 01_30.12.2024
----------------	--	--------------------

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

In ogni caso, è causa di ineleggibilità e revoca dall'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza l'apertura di un procedimento penale nei suoi confronti, specie se per uno dei reati che possono comportare la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

L'Organismo di Vigilanza svolge la propria attività sulla base dei principi di autonomia e indipendenza, e si dota di uno specifico Regolamento che disciplina in particolare:

- i criteri di designazione e nomina dei suoi componenti;
- la loro permanenza in carica;
- le attività di vigilanza e controllo;
- la rendicontazione all'Amministratore Unico delle attività e delle azioni intraprese;
- la documentazione dell'attività svolta.

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

10.2. Compiti e Poteri

I compiti che l'Organismo di Vigilanza è chiamato ad assolvere sono:

- verifica e vigilanza periodica della effettività, efficacia e adeguatezza del Modello;
- presentazione all'Amministratore Unico delle proposte di aggiornamento del Modello, in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello, significative modifiche dell'assetto interno della Società o delle modalità di svolgimento dell'attività di impresa, modifiche normative;
- raccolta e documentazione delle eventuali irregolarità o violazioni del Modello o del Codice Etico, che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi o dalle segnalazioni ricevute;
- verifica e accertamento delle informazioni e delle segnalazioni pervenute;
- comunicazione all'Amministratore Unico, per gli opportuni provvedimenti, delle violazioni accertate del Modello o del Codice Etico, proponendo l'applicazione di sanzioni e procedimenti disciplinari, nel rispetto delle norme e del CCNL vigenti;
- verifica dell'effettiva divulgazione e conoscenza del Modello e della formazione e sensibilizzazione del personale eventualmente assunto, nonché di tutti i destinatari, sull'osservanza delle relative disposizioni.

Per lo svolgimento dei compiti sopra elencati, l'Organismo di Vigilanza ha il potere di:

EUROPEA 92 SpA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 01_30.12.2024
----------------	--	--------------------

- interloquire, senza vincoli di subordinazione gerarchica che possano limitarne la sfera di operatività e/o condizionarne l'autonomia di giudizio, con ogni funzione aziendale;
- acquisire informazioni e documenti nei riguardi di qualunque funzione o area aziendale, a qualsiasi livello della stessa. In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso alla documentazione e ad ogni altra informazione aziendale che ritenga opportuna;
- accertare fatti e comportamenti costituenti violazioni del Modello o del Codice Etico o, più in generale, qualsiasi azione non in linea con i principi ivi prefissati;
- attuare specifici interventi periodici di controllo sia programmati che non programmati e anche a sorpresa nei confronti delle attività aziendali sensibili;
- avvalersi, se del caso, della consulenza e assistenza di soggetti non appartenenti alla compagine aziendale con piena facoltà di scelta dei propri consulenti.

All'Organismo di Vigilanza devono anche essere garantite le risorse finanziarie occorrenti per svolgere l'attività di verifica. L'Amministratore Unico approva, nel contesto di formazione del budget aziendale, un'adeguata dotazione di risorse finanziarie.

10.3. Flussi Informativi

Flussi informativi attivi: attività di reporting dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e alla necessità di interventi modificativi.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- si riunisce per effettuare le verifiche in materia di rispetto dei principi e delle norme di comportamento previste nel Codice Etico, nel Modello e nei protocolli specifici;
- con cadenza annuale procede a stilare la relazione annuale che sintetizza le attività svolte e che verrà trasmessa all'Amministratore Unico;
- comunica all'Amministratore Unico all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere, comunicando all'Amministratore Unico e al Collegio Sindacale, con cadenza semestrale, lo stato di avanzamento del piano di attività ed eventuali modifiche apportate;
- segnala immediatamente all'Amministratore Unico, qualsiasi violazione del Modello ed ogni problematica significativa scaturita dall'attività svolta;
- segnala immediatamente all'Amministratore Unico la necessità di procedere alle integrazioni e agli aggiornamenti del Modello 231.

Flussi informativi passivi: attività di reporting verso l'OdV

EUROPEA 92 SpA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 01_30.12.2024
----------------	--	--------------------

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato 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. 231/2001.

In particolare, i Destinatari hanno l'obbligo di segnalare le possibili situazioni che potrebbero esporre la Società al rischio di reato e fornire, inoltre, una costante e immediata comunicazione delle nuove circostanze idonee a variare o ad estendere le aree a rischio di realizzazione di reati presupposto ai sensi del D. Lgs.231/2001.

A titolo esemplificativo – rinviando integralmente al Regolamento sui flussi informativi – l'Organismo di Vigilanza deve essere informato in merito:

- a. alle comunicazioni dei procedimenti disciplinari per fatti commessi in violazione delle prescrizioni contenute nel Modello;
- b. ai provvedimenti 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 presupposto di cui al Decreto 231;
- c. alle comunicazioni in ordine alla variazione della struttura organizzativa, dei poteri e delle deleghe;
- d. ai verbali delle riunioni dell'Assemblea, alle determine dell'Amministratore Unico e ai verbali dell'organo di controllo che possono rilevare ai sensi del Decreto 231;
- e. a suggerimenti e ad integrazioni da apportare alla regolamentazione in essere, al fine di rendere il presente Modello organizzativo sempre più incisivo;
- f. all'eventuale necessità – motivata – di modifiche ai protocolli adottati, in particolare a fronte di modifiche nello svolgimento delle attività identificate dal Modello come sensibili;
- g. alle attività – svolte o in corso di svolgimento – per la pubblicità del Modello, in particolare nei confronti del personale di nuova assunzione e dei consulenti/fornitori.

I singoli responsabili di area devono altresì comunicare all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni relative:

- a. alle decisioni relative alle richieste, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- b. ai prospetti riepilogativi degli appalti aggiudicati a seguito di gare a livello nazionale e europeo, ovvero a trattativa privata;
- c. alle notizie relative a commesse attribuite da Enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- d. alle notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- e. alla reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

EUROPEA 92 SpA	Modello Organizzativo 231 PARTE GENERALE	Rev. 01_30.12.2024
----------------	--	--------------------

Analogo obbligo informativo sussiste in capo a tutti i Dipendenti in riferimento a fatti o circostanze riscontrati nell'espletamento della propria attività e meritevoli di segnalazione ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

I consulenti e gli altri destinatari del Modello esterni alla Società sono tenuti a una informativa immediata all'Organismo di Vigilanza nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta tale da configurare comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello. Tale obbligo deve essere specificato nei contratti che legano tali soggetti alla Società.

La Società si è dotata di una procedura interna di controllo, c.d. Whistleblowing, al fine di garantire la riservatezza circa l'identità del segnalante ed al fine di evitare che venga posta in essere, nei suoi confronti, qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

Per le modalità di segnalazione si rimanda integralmente alla procedura Whistleblowing.

Le segnalazioni sono conservate, a cura dell'Organismo di Vigilanza, secondo le modalità indicate nel proprio Regolamento.