



Edizione n. 1 del ___ marzo 2026

SOMMARIO

1	AXIA S.R.L. SOCIETÀ BENEFIT	9
2	IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01	10
2.1	QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO EX D. LGS. N. 231/2001 E SUCCESSIVE MODIFICHE	10
2.2	ESIMENTI DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	11
2.3	SANZIONI.....	12
3	IL MODELLO 231 DI AXIA S.R.L. SOCIETÀ BENEFIT – LA PARTE GENERALE	13
3.1	INTRODUZIONE	13
3.2	FINALITÀ DEL MODELLO	13
3.3	LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA	13
3.4	COSTRUZIONE DEL MODELLO E RELATIVA STRUTTURA	14
3.5	PROCEDURE DI ADOZIONE DEL MODELLO, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI.....	15
4	ORGANISMO DI VIGILANZA	17
4.1	COSTITUZIONE, NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	17
4.2	POTERI E COMPITI.....	18
4.3	OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	20
4.4	L'ATTIVITÀ DI RAPPORTAZIONE DELL'OdV VERSO ALTRI ORGANI AZIENDALI	22
4.5	AUTONOMIA OPERATIVA E FINANZIARIA	23
5	FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO	24
5.1	INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI DIPENDENTI	24
5.2	INFORMAZIONE AI PARTNER.....	24
6	SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	25
6.1	FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	25
6.2	SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	25
6.3	SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	26
6.4	SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	26
6.5	SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI FORNITORI, CONSULENTI E PARTNERS	26
6.6	SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	26
6.7	GARANZIE INERENTI IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE (WHISTLEBLOWING)	26
7	IL MODELLO 231 DI AXIA S.R.L. SOCIETÀ BENEFIT – LA PARTE SPECIALE	27
8	REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	29
8.1	DEFINIZIONE DI PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, PUBBLICI UFFICIALI E DI SOGGETTI INCARICATI DI UN PUBBLICO SERVIZIO	29
8.2	LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATO PRESUPPOSTO	29
8.2.1	<i>Art. 314 co. 1 c.p. Peculato (quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea)</i>	30
8.2.2	<i>Art. 314 bis c.p. - Indebita destinazione di denaro o cose mobili</i>	30
8.2.3	<i>Art. 316 c.p. - Peculato mediante profitto dell'errore altrui (quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea)</i>	31
8.2.4	<i>Art. 316 bis c.p. Malversazione a danno dello Stato</i>	31

8.2.5	Art. 316 ter c.p. <i>Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato</i>	31
8.2.6	Art. 317 c.p. <i>Concussione</i>	32
8.2.7	Art. 321 c.p. <i>Pene per il corruttore</i>	32
8.2.8	Artt. 318 c.p. <i>Corruzione per l'esercizio della funzione</i>	32
8.2.9	Artt. 319 c.p. <i>Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio</i>	32
8.2.10	Art. 319 bis c.p. <i>Circostanze aggravanti</i>	33
8.2.11	Art. 319 ter c.p. <i>Corruzione in atti giudiziari</i>	33
8.2.12	Art. 319 quater c.p. <i>Induzione indebita a dare o a promettere utilità</i>	33
8.2.13	Artt. 320 c.p. <i>Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio</i>	33
8.2.14	Art. 322 c.p. <i>Istigazione alla corruzione</i>	34
8.2.15	Art. 322 bis c.p. <i>Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri</i>	34
8.2.16	Art. 346 bis c.p. <i>–Traffico di influenze illecite</i>	35
8.2.17	Art. 353 c.p. <i>Turbata libertà degli incanti</i>	36
8.2.18	Art. 353 bis c.p. <i>Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente</i>	37
8.2.19	Art. 356 c.p. <i>Frode nelle pubbliche forniture</i>	37
8.2.20	Art. 640 c.p. <i>Truffa</i>	38
8.2.21	Art. 640 bis c.p. <i>Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche</i>	38
8.2.22	Art. 640 ter c.p. <i>Frode informatica</i>	38
8.2.23	Art. 2 L. 898/1986 - <i>Indebita percezione di aiuti, premi, indennità, restituzioni, contributi o altre erogazioni a carico totale o parziale del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale</i>	39
8.3	ATTIVITÀ SENSIBILI.....	39
8.4	SISTEMA DI CONTROLLO.....	41
9	REATI SOCIETARI	44
9.1	LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATO PRESUPPOSTO	44
9.1.1	Art. 2621 c.c. <i>False comunicazioni sociali</i>	44
9.1.2	Art. 2621 bis c.c. <i>Fatti di lieve entità</i>	44
9.1.3	Art. 2622 c.c. <i>False comunicazioni sociali delle società quotate</i>	45
9.1.4	Art. 2625 c.c. <i>Impedito controllo</i>	45
9.1.5	Art. 2626 c.c. <i>Indebita restituzione dei conferimenti</i>	46
9.1.6	Art. 2627 c.c. <i>Illegale ripartizione degli utili e delle riserve</i>	46
9.1.7	Art. 2628 c.c. <i>Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante</i>	46
9.1.8	Art. 2629 c.c. <i>Operazioni in pregiudizio dei creditori</i>	46
9.1.9	Art. 2629 bis c.c. <i>Omessa comunicazione del conflitto d'interesse</i>	47
9.1.10	Art. 2632 c.c. <i>Formazione fittizia del capitale</i>	47
9.1.11	Art. 2633 c.c. <i>Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori</i>	47
9.1.12	Art. 2635 c.c. <i>Corruzione tra privati</i>	47
9.1.13	Art. 2635 bis c.c. <i>Istigazione alla corruzione tra privati</i>	48
9.1.14	Art. 2636 c.c. <i>Illecita influenza sull'assemblea</i>	49
9.1.15	Art. 2637 c.c. <i>Aggiotaggio</i>	49
9.1.16	Art. 2638 c.c. <i>Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza</i>	49
9.1.17	Art. 54 D. Lgs. 19/2023 - <i>False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare</i>	50
9.2	ATTIVITÀ SENSIBILI.....	51
9.3	SISTEMA DI CONTROLLO.....	51
10	DELITTI CONTRO LA FEDE PUBBLICA	53

10.1	LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATO PRESUPPOSTO	53
10.1.1	Art. 453 c.p. <i>Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate</i> 53	
10.1.2	Art. 454 c.p. <i>Alterazione di monete</i>	53
10.1.3	Art. 455 c.p. <i>Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate</i>	54
10.1.4	Art. 457 c.p. <i>Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede</i>	54
10.1.5	Art. 459 c.p. <i>Falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati</i>	54
10.1.6	Art. 460 c.p. <i>Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo</i>	54
10.1.7	Art. 461 c.p. <i>Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata</i>	55
10.1.8	Art. 464 c.p. <i>Uso di valori di bollo contraffatti o alterati</i>	55
10.1.9	Art. 473 c.p. <i>Contraffazione, alterazione o uso di marchio segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni</i> 55	
10.1.10	Art. 474 c.p. <i>Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi</i>	55
10.2	ATTIVITÀ SENSIBILI.....	56
10.3	SISTEMA DI CONTROLLO.....	56
11	REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO	58
11.1	LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATI PRESUPPOSTO	58
11.1.1	Art. 270 bis c.p. <i>Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico</i>	58
11.1.2	Art. 270 ter c.p. <i>Assistenza agli associati</i>	58
11.1.3	Art. 270 quater c.p. <i>Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale</i>	59
11.1.4	Art. 270 quater.1 <i>Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo</i>	59
11.1.5	Art. 270 quinquies c.p. <i>Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale</i>	59
11.1.6	Art. 270 quinquies.1 <i>Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo</i>	59
11.1.7	Art. 270 quinquies.2 <i>Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro</i>	60
11.1.8	Art. 280 c.p. <i>Attentato per finalità terroristiche o di eversione</i>	60
11.1.9	Art. 280 bis c.p. <i>Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi</i>	60
11.1.10	Art. 289 bis c.p. <i>Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione</i>	61
11.2	ATTIVITÀ SENSIBILI.....	61
11.3	SISTEMA DI CONTROLLO.....	63
12	REATI INFORMATICI	64
12.1	LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATI PRESUPPOSTO	64
12.1.1	Art. 491 bis c.p. <i>Documenti informatici</i>	64
12.1.2	Art. 615 ter c.p. <i>Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico</i>	64
12.1.3	Art. 615 quater c.p. <i>Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici</i>	66
12.1.4	Art. 617 quater c.p. <i>Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche</i>	66
12.1.5	Art. 617 quinquies c.p. <i>Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche</i>	67
12.1.6	Art. 629 co. 3 c.p. <i>Estorsione aggravata</i>	68
12.1.7	Art. 635 bis c.p. <i>Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici</i>	69
12.1.8	Art. 635 ter c.p. <i>Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici pubblici o di interesse pubblico</i> 69	

12.1.9	Art. 635 quater c.p. Danneggiamento di sistemi informatici o telematici.....	70
12.1.10	Art. 635-quater.1 c.p. Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico	70
12.1.11	Art. 635 quinquies c.p. Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse	71
12.1.12	Art. 640 quinquies c.p. Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica72	
12.1.13	Art. 1 co. 11 D. L. 105/2019 perimetro di sicurezza nazionale cibernetica	73
12.2	ATTIVITÀ SENSIBILI.....	74
12.3	SISTEMA DI CONTROLLO.....	75
13	DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE	77
13.1	LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATI PRESUPPOSTO	77
13.1.1	Art. 171 Legge 22 aprile 1941, n. 633.....	77
13.1.2	Art. 171 bis Legge 22 aprile 1941, n. 633	78
13.1.3	Art. 171 ter Legge 22 aprile 1941, n. 633	79
13.1.4	Art. 171 septies Legge 22 aprile 1941, n. 633.....	81
13.1.5	Art. 171 octies Legge 22 aprile 1941, n. 633	81
13.2	ATTIVITÀ SENSIBILI.....	81
13.3	SISTEMA DI CONTROLLO.....	82
14	RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO	84
14.1	LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATI PRESUPPOSTO	84
14.1.1	Art. 648 c.p. Ricettazione.....	84
14.1.2	Art. 648 bis c.p. Riciclaggio.....	85
14.1.3	Art. 648 ter c.p. Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita	86
14.1.4	Art. 648 ter.1 Autoriciclaggio	86
14.2	ATTIVITÀ SENSIBILI.....	87
14.3	SISTEMA DI CONTROLLO.....	89
15	DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI E TRASFERIMENTO FRAUDOLENTO DI VALORI	91
15.1	LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATI PRESUPPOSTO	91
15.1.1	Art. 493-ter C.P. - Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti	91
15.1.2	Art. 493-quater C.P. - Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti	91
15.1.3	Art. 512-bis C.P. Trasferimento fraudolento di valori	91
15.1.4	Art. 640-ter C.P. - Frode informatica	92
15.2	ATTIVITÀ SENSIBILI.....	92
15.3	SISTEMA DI CONTROLLO.....	93
16	REATI DI OSTACOLO ALLA GIUSTIZIA	96
16.1	LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATI PRESUPPOSTO	96
16.1.1	Art. 377 bis c.p. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria 96	
16.2	ATTIVITÀ SENSIBILI.....	96
16.3	SISTEMA DI CONTROLLO.....	96

17	REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA	98
17.1	LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATI PRESUPPOSTO	98
17.1.1	Art. 416 c.p. Associazione per delinquere.....	98
17.1.2	Art. 416 bis c.p. Associazione di tipo mafioso anche straniere.....	98
17.1.3	Art. 416-ter c.p. - Scambio elettorale politico-mafioso -	99
17.1.4	Art. 630 c.p. Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione	100
17.1.5	Art. 74 D.P.R. 9.10.1990 n. 309 Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope 101	
17.1.6	Art. 407 c.p.p. comma 2 lettera a) numero 5) Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo	101
17.2	ATTIVITÀ SENSIBILI.....	102
17.3	SISTEMA DI CONTROLLO.....	103
18	REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO.....	105
18.1	LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATI PRESUPPOSTO	105
18.1.1	Art. 589 c.p. Omicidio colposo.	105
18.1.2	Art. 590 comma 3 c.p. Lesioni personali colpose.	105
18.1.3	Art. 583 c.p. Circostanze aggravanti.	106
18.2	CENNI AL DECRETO LEGISLATIVO N. 81/2008 E S.M.I.	106
18.3	ATTIVITÀ SENSIBILI.....	107
18.4	SISTEMA DI CONTROLLO.....	108
19	REATI AMBIENTALI.....	110
19.1	LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATI PRESUPPOSTO	110
19.1.1	Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.).....	110
19.1.2	Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.).....	110
19.1.3	Delitti colposi contro l'ambiente (art.452-quinquies c.p.)	110
19.1.4	Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art.452-sexies c.p.).....	111
19.1.5	Impedimento del controllo (art.452-septies c.p.)	111
19.1.6	Delitti associativi aggravati (art.452-octies c.p.).....	111
19.1.7	Omessa bonifica (art. 452-terdecies c.p.).....	112
19.1.8	Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p. commi 1, 2 e 3)	112
19.1.9	Art. 727 bis c.p. Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione e commercio di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette.....	112
19.1.10	Art.733 bis. c.p. Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto	113
19.1.11	Art. 137 commi 2, 3, 5, 11, 13 D. Lgs. 152/2006 Scarichi acque reflue industriali.....	113
19.1.12	Art. 255-bis D. Lgs. 152/2006 Abbandono di rifiuti non pericolosi in casi particolari.....	114
19.1.13	Art. 255-ter (commi 1 e 2) D. Lgs. 152/2006 Abbandono di rifiuti pericolosi	114
19.1.14	Art. 256 D. Lgs. 152/2006 Attività di gestione di rifiuti non autorizzata.	115
19.1.15	Art. 256-bis D. Lgs. 152/2006 Combustione illecita di rifiuti.	116
19.1.16	Art. 257 D. Lgs. 152/2006 Inquinamento e bonifica dei siti.....	117
19.1.17	Art. 258 comma 4 Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari 117	
19.1.18	Art. 259 D. Lgs. 152/2006 Spedizione illegale di rifiuti	118
19.1.19	Art. 259-ter D. Lgs. 152/2006 Delitti colposi in materia di rifiuti.....	118
19.1.20	Art. 260 bis D. Lgs. 152/2006 Violazioni obblighi SISTRI.....	118
19.1.21	Art. 279 D. Lgs. 152/2006 Emissioni	119

19.1.22	<i>Importazione, esportazione, transito di esemplari di specie animali protette</i>	119
19.1.23	<i>Impiego di sostanze lesive</i>	122
19.1.24	<i>Inquinamento provocato da navi</i>	123
19.2	ATTIVITÀ SENSIBILI	124
19.3	SISTEMA DI CONTROLLO	124
20	REATI DI IMPIEGO DI LAVORATORI STRANIERI PRIVI DEL PERMESSO DI SOGGIORNO	126
20.1	LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATI PRESUPPOSTO	126
20.1.1	<i>Art. 22 comma 12 bis decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 - Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero</i>	126
20.1.2	<i>Art. 12 co. 3, 3-bis, 3-ter e 5 decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 - Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero</i>	126
20.2	ATTIVITÀ SENSIBILI	128
20.3	SISTEMA DI CONTROLLO	128
21	REATI IN MATERIA DI RAZZISMO E XENOFOBIA	129
21.1	LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATI PRESUPPOSTO	129
21.1.1	<i>Art. 604-bis. c.p. Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa</i>	129
21.2	ATTIVITÀ SENSIBILI	130
21.3	SISTEMA DI CONTROLLO	130
22	REATI DI FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI	131
22.1	LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATI PRESUPPOSTO	131
22.1.1	<i>Art. 1 L. 401/1989 Frode in competizioni sportive</i>	131
22.1.2	<i>Art. 4 L. 401/1989 Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa</i>	131
22.2	ATTIVITÀ SENSIBILI	132
22.3	SISTEMA DI CONTROLLO	133
23	REATI TRIBUTARI	134
23.1	TIPOLOGIA DEI REATI TRIBUTARI	134
23.1.1	<i>Art. 2 D. Lgs. 74/2000 Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti</i>	135
23.1.2	<i>Art. 3 D. Lgs. 74/2000 Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici</i>	136
23.1.3	<i>Art. 4 D. Lgs. 74/2000 Dichiarazione infedele</i>	137
23.1.4	<i>Art. 5 D. Lgs. 74/2000 – Omessa dichiarazione</i>	138
23.1.5	<i>Art. 8 D. Lgs. 74/2000 – Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti</i>	138
23.1.6	<i>Art. 10 D. Lgs. 74/2000 Occultamento o distruzione di documenti contabili</i>	139
23.1.7	<i>Art. 10-quater D. Lgs. 74/2000 Indebita compensazione</i>	139
23.1.8	<i>Art. 11 D. Lgs. 74/2000 Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte</i>	140
23.2	DISCIPLINA DEL TENTATIVO, REATI TRIBUTARI E ILLECITO DELL'ENTE	140
23.3	CAUSA DI NON PUNIBILITÀ DEL PAGAMENTO DEL DEBITO TRIBUTARIO E ILLECITO DELL'ENTE	141
23.4	LA CONFISCA: REATI TRIBUTARI E ILLECITO DELL'ENTE	141
23.5	ATTIVITÀ SENSIBILI	142
23.6	SISTEMA DI CONTROLLO	143

24	REATI DI CONTRABBANDO	145
24.1	TIPOLOGIA DEI REATI DI CONTRABBANDO.	145
24.2	2. ATTIVITÀ SENSIBILI	146
24.3	3. SISTEMA DI CONTROLLO	146
25	DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE E REATI DI RICICLAGGIO DI BENI CULTURALI E DEVASTAZIONE E SACCHIEGGIO DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI	149
25.1	TIPOLOGIA DEI REATI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE E REATI DI RICICLAGGIO DI BENI CULTURALI E DEVASTAZIONE E SACCHIEGGIO DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI.....	149
25.1.1	<i>Art. 518-bis c.p. - Furto di beni culturali</i>	149
25.1.2	<i>Art. 518-ter c.p. - Appropriazione indebita di beni culturali</i>	149
25.1.3	<i>Art. 518- quater c.p. - Ricettazione di beni culturali</i>	150
25.1.4	<i>Art. 518- sexies c.p. - Riciclaggio di beni culturali.....</i>	150
25.1.5	<i>Art. 518- octies c.p. - Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali.....</i>	150
25.1.6	<i>Art. 518- novies c.p. - Violazioni in materia di alienazione di beni culturali</i>	150
25.1.7	<i>Art. 518- decies c.p. - Importazione illecita di beni culturali.....</i>	151
25.1.8	<i>Art. 518- undecies c.p. - Uscita o esportazione illecite di beni culturali.....</i>	151
25.1.9	<i>Art. 518- duodecies c.p. - Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici.....</i>	151
25.1.10	<i>Art. 518- terdecies c.p. - Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici</i>	152
25.1.11	<i>Art. 518- quaterdecies c.p. - Contraffazione di opere d'arte</i>	152
25.2	2. ATTIVITÀ SENSIBILI	152
25.3	3. SISTEMA DI CONTROLLO	153
26	ALLEGATI.....	154

1 AXIA S.R.L. SOCIETÀ BENEFIT

AXIA S.r.l. Società Benefit – in seguito AXIA – è nata a Genova nel 2019 come Startup Innovativa, grazie all'esperienza pluriennale di un gruppo di professionisti che opera nel campo della formazione e della consulenza, e si pone a supporto di progetti di cambiamento tecnologico, organizzativo, linguistico, culturale e comportamentale.

Nell'anno 2025 AXIA ha adottato il regime delle c.d. “*società benefit*” di cui alla legge di stabilità 2016 e s.m.i. modificando, conseguentemente, la propria denominazione da AXIA FORMAZIONE & CONSULENZA S.R.L. nell'attuale AXIA S.R.L. SOCIETÀ BENEFIT.

AXIA offre servizi di formazione e consulenza ad aziende e privati. Le competenze di AXIA comprendono la progettazione, il coordinamento, la rendicontazione e la gestione di progetti formativi finanziati dal Fondo Sociale Europeo e dai principali Fondi Paritetici a supporto di progetti grandi e piccoli.

AXIA propone una gamma articolata di prodotti formativi che comprendono tutte le funzioni aziendali:

- a) Information & Communication Technology
- b) Gestione Aziendale e Amministrazione
- c) Lingue
- d) Abilità Personali
- e) Qualità, Energia ed Ambiente
- f) Sicurezza sul Luogo di Lavoro
- g) Sicurezza Informatica e Privacy
- h) Web Marketing e SEO

AXIA è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a tutela della propria immagine, ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori, rappresentanti e partner d'affari.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, AXIA ritiene che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello stesso non solo consentano di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001, ma possano migliorare la propria struttura organizzativa, limitando il rischio di commissione dei reati all'interno della società medesima.

La Società si è dotata di Certificazione di carattere volontario in materia di Qualità secondo lo standard ISO 9001:2015, con la convinzione che ciò possa fornire un importante contributo allo sviluppo dell'attività, alla gestione dei costi e dei rischi, al miglioramento continuo della soddisfazione dei Clienti e del personale dell'Organizzazione.

AXIA, in coerenza con la propria vision ed i propri valori, ha inoltre deciso di implementare un Sistema per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, quale valido strumento per assicurare un'efficace gestione di processi di management equi, trasparenti e attenti alle tematiche delle Pari Opportunità.

Affinché le politiche sulla parità di genere vengano applicate nella maniera più proficua AXIA ha istituito un Comitato interno per le Pari Opportunità.

2 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01

2.1 Quadro normativo di riferimento ex D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300” ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un particolare regime di responsabilità amministrativa a carico delle società.

Un regime di responsabilità amministrativa che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso determinati fatti illeciti e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli Enti nel cui interesse o vantaggio i reati in questione sono stati compiuti.

Un simile ampliamento della responsabilità a carico degli Enti mira ad estendere la punizione degli illeciti penali individuati nel Decreto, agli Enti che abbiano tratto vantaggio o nel cui interesse siano stati commessi i reati stessi.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all’estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel luogo in cui è stato commesso il reato.

La portata innovativa del Decreto Legislativo 231/2001 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato.

Con l’entrata in vigore di tale Decreto le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell’interesse o a vantaggio della società stessa. Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 è particolarmente severo, infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, vi sono quelle di sospensione e di interdizione parziale o totale delle attività di impresa che possono avere effetti permanenti per le società che ne siano oggetto.

Quanto ai reati di cui sopra, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

- a) Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.lgs. 231/01);
- b) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis D.lgs. 231/01);
- c) Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter D.lgs. 231/01);
- d) Reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis D.lgs. 231/01);
- e) Delitti contro l’industria e il commercio (art. 25 bis1 D.lgs. 231/01);
- f) Alcune fattispecie di reati in materia societaria e il delitto di corruzione tra privati (art. 25 ter D.lgs. 231/01);
- g) Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25 quater D.lgs. 231/01);
- h) Reati connessi a “delitti” contro la personalità individuale (artt. 25 quater1 e quinquies D.lgs. 231/01);
- i) Reati di abuso di mercato (art. 25 sexies D.lgs. 231/01);
- j) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies D.lgs. 231/01);
- k) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25 octies D.lgs. 231/01);
- l) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies. 1. D. lgs. 231/01);

- m) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies D.lgs. 231/01);
- n) Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25 decies D.lgs. 231/01);
- o) Reati ambientali (art. 25 undecies D.lgs. 231/01);
- p) Reati transazionali (Legge n. 146 del 16 marzo 2006);
- q) Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies D.lgs. 231/01);
- r) Reati in materia di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies D.lgs. 231/01);
- s) Reati in materia di 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. 231/01);
- t) Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies D.lgs. 231/01);
- u) Reati di contrabbando (art. 25 sexiesdecies D.lgs. 231/01);
- v) Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies D.lgs. 231/01);
- w) Reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies D. lgs. 231/01);
- x) Delitti contro gli animali (art. 25-undevicies D. lgs. 231/01).

L'elenco completo ed aggiornato dei reati presupposto è allegato al presente documento.

2.2 Esimenti della responsabilità amministrativa

L'art. 6 di tale Decreto, peraltro, stabilisce che la società non è sanzionabile sotto il profilo amministrativo se prova che l'Organo Dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti Modelli di organizzazione, gestione e controllo, ex art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. 231/2001, devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

Ove il reato 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 ed il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento, il quale è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e 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. Il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

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

2.3 Sanzioni

Il Decreto enuncia le tipologie di sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Nello specifico le sanzioni sono le seguenti:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

Si fa riferimento alle sanzioni interdittive, peraltro applicabili solo ad alcuni reati del Decreto:

1. interdizione dall'esercizio delle attività;
2. sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
3. divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
4. esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
5. divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Ferme restando le ipotesi di riduzione delle sanzioni pecuniarie di cui agli art. 12 (casi di riduzione delle sanzioni pecuniarie) e art. 26 (delitti tentati), non insorge alcuna responsabilità in capo agli Enti qualora gli stessi abbiano volontariamente impedito il compimento dell'azione ovvero la realizzazione dell'evento.

3 IL MODELLO 231 DI AXIA S.R.L. SOCIETÀ BENEFIT – LA PARTE GENERALE

3.1 Introduzione

AXIA a seguito di un percorso di crescita e consapevolezza della centralità della cultura della corporate governance ha deciso di dotarsi di un Modello di Organizzazione che sia funzionale alla prevenzione dei reati presupposto di cui al D. Lgs. 231/01, con particolare riguardo alla cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. In tale ottica si è voluta dotare del presente Modello di Organizzazione, gestione e controllo e dei suoi allegati con la ferma convinzione che la spinta organizzativa ed etica apicale sia fondamentale e preceda quanto espresso dal legislatore sul piano cogente.

3.2 Finalità del Modello

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

- ribadire che forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da AXIA, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali AXIA intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- rendere consapevoli tutti i Destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società (e dunque indirettamente a tutti i portatori di interesse) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie ed interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire alla Società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

3.3 Linee guida Confindustria

Confindustria, principale organizzazione rappresentativa delle imprese manifatturiere e di servizi in Italia, ha predisposto le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex decreto legislativo n. 231/2001, fornendo così alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel decreto, consentendo all'ente l'esonero dalla responsabilità e dalle relative sanzioni (pecuniarie e interdittive).

Le indicazioni fornite nelle Linee Guida richiedono, naturalmente, un successivo adattamento da parte delle imprese. Ogni modello organizzativo, infatti, per poter esercitare la propria efficacia preventiva, va costruito tenendo presenti le caratteristiche proprie dell'impresa cui si applica. Il rischio reato di ogni impresa è strettamente dipendente dal settore economico, dalla complessità organizzativa e non solo dimensionale dell'impresa e dell'area geografica in cui essa opera.

La prima versione delle Linee Guida, elaborata nel 2002 dal Gruppo di lavoro sulla "Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche", costituito nell'ambito del Nucleo Affari Legali, Finanza e Diritto d'Impresa di Confindustria, è stata approvata dal Ministero della Giustizia nel giugno 2004.

A seguito dei numerosi interventi legislativi che, nel frattempo, hanno modificato la disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti, estendendone l'ambito applicativo a ulteriori fattispecie di reato, il Gruppo di lavoro di Confindustria ha provveduto ad aggiornare le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi. Nel febbraio 2008 la versione aggiornata delle Linee Guida è stata trasmessa al Ministero della

Giustizia. Il 2 aprile 2008 il Ministero della Giustizia ha comunicato la conclusione del procedimento di esame della nuova versione delle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo. Le Linee Guida sono state approvate in quanto l'aggiornamento è stato ritenuto "complessivamente adeguato e idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3 del D. Lgs. n. 231/2001".

Il Ministero ha inoltre ricordato che la piena efficacia delle Linee Guida lascia impregiudicata ogni valutazione sulle modalità della loro implementazione e sulla concreta attuazione dei modelli di organizzazione e gestione da parte dei singoli enti, affiliati o meno all'Associazione.

Nel 2014, all'esito di un ampio e approfondito lavoro di riesame, Confindustria ha completato i lavori di aggiornamento delle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Il documento è stato sottoposto al vaglio del Ministero della Giustizia che in data 21 luglio 2014 ne ha comunicato l'approvazione definitiva.

Da ultimo, le Linee Guida sono state oggetto di aggiornamento nel giugno 2021.

Le Linee Guida, si focalizzano in particolare su:

- la costruzione del Codice Etico,
- l'Organismo di Vigilanza, la composizione e le azioni,
- le fattispecie di reato contemplate nel Decreto,

mantenendo come perno la convinzione che l'obiettivo finale sia la costituzione di un sistema di controllo preventivo, basato sul rischio di commissione dei reati individuati nel Decreto.

Inoltre, i controlli devono avvenire "alla presenza" di:

- un Codice Etico,
- un sistema organizzativo sufficientemente chiaro,
- procedure per regolamentare l'attività ed individuare i punti di controllo,
- poteri autorizzativi e di firma assegnati secondo precisi criteri aziendali definiti con idonei limiti di spesa,
- un sistema di controllo e gestione in grado di fornire la tempestiva segnalazione di situazioni di criticità,
- un sistema di comunicazione al personale, formazione e addestramento.

Il modello, per la società che decide di adottarlo, deve essere attento alle dinamiche e allo sviluppo per contribuire attivamente alla competitività dell'azienda.

AXIA, durante l'attività di analisi e predisposizione del "Sistema 231", ha ritenuto pertanto necessario ed utile seguire le indicazioni prescritte dall'associazione nelle Linee Guida Confindustria.

3.4 Costruzione del Modello e relativa struttura

Il Modello di organizzazione e gestione rappresenta lo strumento normativamente richiesto per dare attuazione alla strategia di prevenzione dei reati previsti dal Decreto, nell'interesse e a vantaggio della Società stessa.

AXIA ha deciso di migliorare la propria struttura organizzativa limitando il rischio di commissione dei reati attraverso l'adozione del Modello previsto dal D. Lgs. 231/2001. I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito; dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a AXIA di prevenire o di reagire tempestivamente per impedirne la commissione.

Scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle attività sensibili e, dove necessario, la loro conseguente proceduralizzazione.

Per permettere una costruzione personalizzata del Modello, si è proceduto ad una vera e propria mappatura aziendale delle attività e dei processi ritenuti suscettibili di sfociare nei reati tipizzati dal decreto ordinandoli per rischiosità del processo (calcolata sulla base dell'adeguatezza del sistema di controllo in essere) e gravità dell'illecito.

Per intraprendere un'indagine sui rischi-reato connessi a determinate attività, viene data la precedenza alla raccolta di informazioni ritenute essenziali come:

- tipologia dell'impresa,
- quadro normativo applicabile alla società,
- esistenza di contributi pubblici e normativa ad essi applicabile,
- livello di centralizzazione dei poteri,
- separazione di funzioni tra coloro che hanno poteri di spesa e coloro che effettuano il controllo sulle medesime,
- adozione di codici di comportamento o di specifiche direttive,
- job description,
- procedure esistenti o prassi consolidate.

Il presente Modello è costituito da una parte generale e da una speciale, a queste due parti si aggiungono degli allegati che possono essere soggetti a revisione ed aggiornamento periodici approvati formalmente dall'Organo Amministrativo.

Nella parte generale si introduce l'attività svolta, i fini e le modalità del lavoro futuro, mentre nella parte speciale si fa esplicito riferimento ai reati contemplati dal D. Lgs 231/2001 e alla loro applicabilità alla realtà di AXIA.

3.5 Procedure di adozione del Modello, modifiche ed integrazioni

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dal Decreto come facoltativa e non obbligatoria, AXIA ha ritenuto necessario procedere alla sua adozione e alla nomina del proprio Organismo di Vigilanza.

In relazione alla complessità organizzativa ed alla compenetrazione del Modello nell'organizzazione stessa, l'aggiornamento del Modello comporta la predisposizione di un programma di aggiornamento.

Si rende necessario procedere alla predisposizione del documento in occasione:

- di novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- della revisione periodica del Modello anche in relazione a cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività istituzionali;

- di significative violazioni del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo.

L'attività è funzionale al mantenimento nel tempo dell'efficacia del Modello.

Il compito di disporre l'aggiornamento del Modello è attribuito all'Organo Amministrativo.

Più in particolare:

- a) l'Organismo di Vigilanza comunica alla Direzione ogni informazione della quale sia a conoscenza che determina l'opportunità di procedere a interventi di aggiornamento del Modello;
- b) la Direzione approva l'avvio e i contenuti del programma di aggiornamento;
- c) l'Organismo di Vigilanza predispone il programma di aggiornamento avvalendosi laddove necessario di supporto esterno. All'Organismo di Vigilanza viene dato mandato in particolare dell'individuazione delle attività sensibili e dei presidi di controllo, dell'aggiornamento dell'analisi di rischio, della definizione delle attività necessarie e delle relative responsabilità, dei tempi e delle modalità di esecuzione;
- d) l'aggiornamento della Parte Generale e/o delle Parti Speciali è sottoposto all'approvazione dell'Organo Amministrativo. Le modifiche formali o che non incidono significativamente sul sistema di controllo sono approvate dalla Direzione.

L'Organismo di Vigilanza provvede a monitorare lo stato di avanzamento e i risultati del programma di aggiornamento e l'attuazione delle azioni disposte e l'esito delle attività.

4 ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Costituzione, nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) è composto da un membro esterno alla Società, scelto fra professionisti dotati di specifiche e comprovate competenze ed esperienze in materia, legale, aziendale ed in attività ispettive. L'OdV rappresenta un organo monocratico, nominato dall'Organo Amministrativo, e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'Organo Amministrativo nomina l'OdV e gli assegna il compenso annuo ed il budget di spesa annua che potrà essere utilizzato dall'OdV a propria discrezione nell'esecuzione dei compiti affidati per le spese di consulenza esterne, trasferte, attività operativa, servizi richiesti ad enti esterni.

L'OdV non può ricoprire incarichi di gestione, esecutivi o di controllo che creino situazioni di conflitto di interesse.

I requisiti fondamentali richiesti sono:

- a) **autonomia:** l'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale. L'Organismo è autonomo nei confronti della Società, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre l'Organismo ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale. L'Organismo è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio d'Amministrazione. All'OdV è affidato un budget entro il quale può muoversi autonomamente ed indipendentemente. La cifra stanziata a budget verrà definita di anno in anno dall'azienda in relazione alle attività pianificate e prospettate dall'OdV ai fini della vigilanza. L'OdV nel momento in cui ravviserà la necessità di utilizzare il budget per determinate attività di vigilanza, comunicherà all'azienda la motivazione per la quale intende procedere in tali attività, ma sarà l'azienda stessa a richiedere i preventivi e le quotazioni. All'OdV verrà sottoposta la valutazione "tecnico-professionale" dei professionisti coinvolti in tali attività (curricula vitae).
- b) **indipendenza:** è condizione necessaria la non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta ed adeguata collocazione gerarchica: l'OdV dipende direttamente ed unicamente solo dall'Organo Amministrativo.
- c) **professionalità:** l'Organismo di Vigilanza deve essere professionalmente capace ed affidabile. Devono essere pertanto garantite le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile, aziendale, organizzativa e di auditing. In particolare devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come, per esempio, competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi. Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.
- d) **continuità d'azione:** al fine di dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia ed efficienza i propri compiti istituzionali.

Sono cause di ineleggibilità e/o decadenza dell'OdV i seguenti casi:

- di una delle circostanze descritte dall'art. 2382 c.c.;
- di una delle situazioni in cui può essere compromessa l'autonomia e l'indipendenza del singolo componente;
- l'aver riportato condanna penale definitiva passata in giudicato per delitto di cui ai reati presupposto ex D. Lgs. 231/01, anche nella forma dell'applicazione pena sull'accordo delle parti ex art. 444 C.p.p.;

L'OdV si riserva anche di poter recedere dalla carica dandone comunicazione scritta a mezzo raccomandata ricevuta di ritorno ovvero pec entro 30 giorni.

La nomina deve prevedere la durata dell'incarico, che è a tempo determinato con possibilità di rinnovo.

L'Organismo di Vigilanza cessa il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, ovvero inattività ingiustificata;
- in caso di intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività del componente l'OdV;
- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, una delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

La revoca è deliberata dall'Organo Amministrativo.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca dell'Organismo di Vigilanza l'Organo Amministrativo prenderà senza indugio le decisioni del caso.

4.2 Poteri e compiti

L'OdV è dotato di un suo regolamento interno contenente la descrizione delle modalità di esecuzione dei compiti ad esso affidati.

L'OdV incontrerà periodicamente la Direzione aziendale e gli eventuali referenti interni a seconda delle necessità di volta in volta emerse nel corso delle attività di Vigilanza.

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte degli organi sociali, dei dipendenti, e nei limiti previsti da parte dei consulenti, dei fornitori, dei partner e delle società di service;
- sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello, nella prevenzione dei reati, in relazione alla struttura aziendale;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali, normative e/o socio-ambientali, sollecitando a tal fine gli organi competenti, conformemente a quanto previsto nel Modello stesso.

Più specificamente, oltre ai compiti già citati nel paragrafo precedente, all'OdV sono affidate le attività:

a) di verifica:

- raccolta, elaborazione e conservazione delle informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- conduzione di ricognizioni sull'attività aziendale ai fini del controllo e dell'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- effettuazione periodica delle verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da AXIA, soprattutto nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da illustrare in sede di relazione agli organi societari deputati;
- attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l'emanazione o proposizione di disposizioni (normative e/o informative) interne;
- attivazione e svolgimento di audit interni, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi;
- coordinamento con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello.

b) di aggiornamento:

- interpretazione della normativa rilevante in coordinamento con i consulenti legali esterni della Società e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
- aggiornamento periodico della lista di informazioni che devono essere tenute a sua disposizione,
- valutazione delle esigenze di aggiornamento del Modello, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate;
- monitoraggio dell'aggiornamento dell'organigramma aziendale, ove è descritta l'organizzazione dell'ente nel suo complesso con la specificazione delle aree, strutture e uffici, e relative funzioni.

c) di formazione:

- coordinamento con le risorse umane per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai dirigenti, dipendenti e agli organi societari, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001;
- predisposizione ed aggiornamento con continuità, in collaborazione con la funzione competente, dello spazio nell'intranet-internet della società contenente tutte le informazioni relative al D. Lgs. 231/2001 ed al Modello;
- monitoraggio delle iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisposizione della documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso.

d) sanzionatorie:

- segnalazione di eventuali violazioni del Modello all'Organo Amministrativo ed alla funzione che valuterà l'applicazione dell'eventuale sanzione;
- coordinamento con le funzioni aziendali competenti per valutare l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti, fermo restando le competenze delle stesse per l'irrogazione della misura adottabile ed il relativo procedimento decisionale;
- aggiornamento sugli esiti di archiviazione o d'irrogazione delle sanzioni.

In ragione dei compiti affidati, l'Organo Amministrativo è in ogni caso l'unico organo aziendale chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV, in quanto all'organo dirigente compete comunque la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

L'OdV ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri di iniziativa e controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di dirigenti, dipendenti, organi sociali, consulenti, società di service, partner o fornitori; questi poteri sono demandati agli organi societari o alle funzioni aziendali competenti.

Per svolgere le attività ispettive che gli competono l'OdV ha accesso, nei limiti posti dalla normativa sulla Privacy (D. Lgs. 101/2018 e Regolamento U.E. 2016/679 "GDPR") e dallo Statuto dei Lavoratori, a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante nonché agli strumenti informatici e informativi relativi alle attività classificate o classificabili come a rischio di reato.

L'OdV può avvalersi non solo dell'ausilio di tutte le strutture della Società, ma, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, di consulenti esterni con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo. Tali consulenti dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all'OdV.

L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno (si pensi all'ipotesi in cui dagli accertamenti svolti dall'OdV possano emergere elementi che facciano risalire al massimo vertice aziendale il reato o il tentativo di commissione del reato o la violazione del presente Modello). Pertanto, le decisioni in merito a promozioni, trasferimenti o sanzioni disciplinari relative ai membri dell'OdV sono attribuite alla competenza esclusiva dell'Organo Amministrativo.

4.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV deve essere informato, dal gestore delle segnalazioni, entro sette giorni dal ricevimento della denuncia o di eventuali notifiche che possono avere a oggetto sia condotte illecite rilevanti per il D.lgs. 231/2001 sia violazioni del Modello e del Codice Etico. Ai sensi del D. Lgs. 24/2023 del 10.03.2023 l'oggetto delle segnalazioni è stato esteso agli illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Ente e agli atti e omissioni che ledono gli interessi finanziari della Unione Europea a/o riguardanti il mercato finanziario interno.

Valgono al riguardo, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i dipendenti/collaboratori hanno il dovere di segnalare sulla piattaforma dedicata eventuali segnalazioni di illeciti o di violazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati o di violazioni di norme giuridiche, del codice etico o altre disposizioni aziendali che possano, a qualunque titolo, coinvolgere ovvero ledere la Società (Modello di Organizzazione e Gestione);
- il gestore delle segnalazioni facente parte del Comitato di gestione delle segnalazioni WB ha l'obbligo di segnalare all'OdV eventuali violazioni, inerenti il D. Lgs. 231/2001, poste in essere da dipendenti, organi sociali, fornitori, società di service, consulenti e partner, di cui essi siano venuti a conoscenza;
- i segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la massima riservatezza sull'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di AXIA o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede, in conformità al Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (*"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”).

- il segnalante (lavoratori subordinati o autonomi, i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società o presso soggetti che forniscono beni o servizi, i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società, gli stagisti e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti che prestano la propria attività presso la Società, i soci e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza) deve fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato. Apposito canale di segnalazione attraverso il quale, nel rispetto della *privacy* e dei diritti individuali, tutti coloro i quali vengono a conoscenza di eventuali casi di illeciti possono riferire liberamente e in maniera riservata. L'accesso alle informazioni caricate sulla piattaforma dedicata è consentito, tramite credenziali di autenticazione univoche, ai soli membri incaricati della gestione della segnalazione in relazione allo specifico contesto.
- Qualora un dipendente dovesse ricevere, al di fuori dei canali previsti, una segnalazione da altri soggetti (es. dipendenti/terzi), la trasmette, con immediatezza e in via esclusiva, sempre secondo le modalità di seguito esposte, completa di tutta la eventuale documentazione di supporto pervenuta, non trattenendone copia e astenendosi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento. La mancata comunicazione di una segnalazione ricevuta può costituire una violazione delle disposizioni del Modello Organizzativo adottato dalla Società con l'applicazione, in caso di accertata malafede di tali condotte, delle conseguenti sanzioni disciplinari.
- AXIA tutela il personale e/o i terzi che segnalino illeciti o violazioni relative al Modello di cui siano venuti a conoscenza per ragioni d'ufficio.

In particolare, a norma dell'art. 6, comma 2 bis, D. Lgs. 231/2001, e ai sensi del D. Lgs. 24/2023 del 10.03.2023 il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo prevede:

La trasmissione della segnalazione, da attuarsi mediante gli appositi canali sopra indicati;

Il rilascio al segnalante, entro 7 giorni dalla data di ricezione, di un avviso di ricevimento della segnalazione;

L'informativa al segnalante della possibilità di essere ricontattato per acquisire eventuali elementi utili alla fase istruttoria, nonché della possibilità di inviare ulteriori informazioni o elementi di cui verrà a conoscenza, ai fini di integrare o aggiornare i fatti oggetto della segnalazione iniziale;

L'attivazione di un'istruttoria interna;

La trasmissione di un riscontro entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

A seguito dell'invio della segnalazione, la piattaforma dedicata mostrerà un "codice segnalazione" che consente di monitorare lo stato di avanzamento della segnalazione, di integrarla e di scambiare messaggi con il destinatario.

Il segnalante può procedere alla segnalazione esterna se, al momento della presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo del segnalante, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal decreto;

la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;

la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La Società garantisce che nessuno in ambito lavorativo possa subire ritorsioni, illeciti, condizionamenti e discriminazioni di qualunque tipo per aver segnalato la violazione.

Sulla procedura di segnalazione esterna e su quella di divulgazione pubblica, si rinvia a quanto indicato dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 e dalle linee guida ANAC, approvate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023 (e successivi aggiornamenti).

In caso di adozione di misure ritorsive o discriminatorie trovano applicazione i commi 2 ter e 2 quater dell'art. 6 D. Lgs. 231/2001; pertanto:

- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;
- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

La procedura adottata da AXIA per segnalare gli illeciti e per tutelare adeguatamente i soggetti che effettuano le segnalazioni viene descritta in apposito documento, denominato "Regolamento whistleblowing".

L'OdV valuta le segnalazioni notificategli, intraprende eventuali azioni ispettive ed informa del risultato le funzioni coinvolte; gli eventuali provvedimenti conseguenti il controllo sono applicati dalle relative funzioni coinvolte in conformità a quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio.

4.4 L'attività di reportazione dell'OdV verso altri organi aziendali

L'attività di reportazione dell'OdV ha sempre ad oggetto:

- l'attività svolta dall'ufficio dell'OdV,
- l'attuazione del Modello,
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni ad AXIA, sia in termini di efficacia del Modello.

L'OdV si rapporta direttamente all'Organo Amministrativo su base di urgenza e su base semestrale ed annuale.

L'OdV predispone:

- a) semestralmente, un rapporto scritto per l'Organo Amministrativo sull'attività svolta nel periodo di riferimento, sui controlli effettuati e l'esito degli stessi;
- b) annualmente, un piano di attività previste e la richiesta di budget.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno degli organi sopraindicati, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente ad uno degli altri organi.

Allorquando, ad esempio, emergono profili di responsabilità collegati alla violazione del Modello, cui consegue la commissione di specifici reati ad opera degli amministratori, l'OdV deve prontamente rivolgersi all'Assemblea dei Soci.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali devono essere custoditi dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti per i diversi profili specifici e/o i consulenti, più precisamente con:

- i consulenti legali esterni della Società per tutto ciò che riguarda l'interpretazione della normativa rilevante, per determinare il contenuto delle clausole contrattuali e delle dichiarazioni di impegno per amministratori e dirigenti;
- la funzione amministrativa per gli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari e per il monitoraggio dei risultati dell'attività svolta ai sensi del D. Lgs. 231/2001; inoltre per il controllo in ordine al rispetto da parte dei consulenti, dei fornitori, dei partner e delle società di service delle procedure amministrative e contabili nell'ambito delle attività sensibili;
- la funzione risorse umane in ordine alla formazione del personale e in caso di modifiche organizzative che impattino sulla mappatura delle attività sensibili;
- la Direzione in ordine ad eventuali procedimenti disciplinari.

Ogniqualevolta lo ritiene opportuno, l'OdV può coordinarsi con la funzione aziendale utile ad ottenere il maggior numero di informazioni possibili o a svolgere al meglio la propria attività.

4.5 Autonomia operativa e finanziaria

Per garantire l'autonomia nello svolgimento delle funzioni assegnate dall'OdV, nel Modello di organizzazione della società ha previsto che:

- le attività dell'OdV non devono essere preventivamente autorizzate da nessun organo;
- l'OdV ha accesso a tutte le informazioni relative alla Società, comprese quelle su supporto informatico, e può chiedere direttamente informazioni a tutto il personale;
- la mancata collaborazione con l'OdV costituisce un illecito disciplinare;
- l'OdV ha facoltà di disporre in autonomia e senza alcun preventivo consenso delle risorse finanziarie stanziare dall'Organo Amministrativo al fine di svolgere l'attività assegnata.

5 FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO

La Società si attiva per informare tutti i Destinatari in ordine al contenuto dispositivo permanente del Modello e a darne adeguata diffusione.

Il Modello viene messo a disposizione di ogni dipendente, mentre ai soggetti esterni (rappresentanti, consulenti, partner commerciali) viene fornita apposita informativa sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del Modello.

A quel punto, ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni o dai partner commerciali in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale.

5.1 Informazione e formazione dei dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di AXIA garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei dipendenti. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali, sia quelle già presenti in azienda che quelle da inserire.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 è differenziata in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza: a tal fine la Società definisce un programma di formazione per il personale che prevede il contenuto dei corsi, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione.

5.2 Informazione ai partner

Relativamente ai partner, AXIA deve garantire che venga data adeguata informativa del sistema mediante la consegna di materiale illustrativo. L'avvenuta informativa deve risultare da un documento firmato dal consulente/partner, attestante la presa conoscenza dell'esistenza del Modello e dei principi in esso contenuti nonché l'impegno a rispettarli.

6 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

6.1 Funzione del sistema disciplinare

Viene predisposto un sistema di sanzioni da applicarsi in caso di violazione delle regole di condotta introdotte dal Modello, garantendo così maggior efficacia all'attività di controllo esercitata dall'OdV con lo scopo di assicurare l'effettività del Modello stesso.

L'adozione del sistema disciplinare costituisce, ai sensi del Decreto, un requisito essenziale del Modello ai fini del beneficio dell'esimente della responsabilità dell'Ente.

Il Sistema Disciplinare:

- è diversamente strutturato a seconda dei soggetti a cui si rivolge e soprattutto alle mansioni svolte da quest'ultimi;
- individua in maniera puntuale secondo i casi le sanzioni da applicarsi per il caso di infrazioni, violazioni, elusioni;
- prevede una procedura di accertamento per le suddette violazioni, nonché un'apposita procedura di irrogazioni per le sanzioni;
- introduce idonee modalità di pubblicazione e diffusione.

È rivolto essenzialmente a:

- a) tutti coloro che svolgono per AXIA funzione di rappresentanza, amministrazione, o direzione;
- b) coloro che per le loro funzioni sono dotate di autonomia finanziaria e gestionale;
- c) in generale a tutti i dipendenti.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali a carico dell'autore delle infrazioni. Il Sistema Sanzionatorio è reso pubblico e diffuso.

6.2 Sistema sanzionatorio nei confronti dei dipendenti

La violazione da parte dei dipendenti di disposizioni contenute nel presente Modello, o nei documenti ad esso collegati, costituisce illecito disciplinare che, conformemente a quanto stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro vigente ed applicato e dalle norme di Legge in materia, dà luogo all'avvio di un procedimento disciplinare ad esito del quale, nel caso di verificata responsabilità del dipendente, viene emesso un provvedimento disciplinare avente contenuto ed effetti sanzionatori.

Il procedimento ed i provvedimenti disciplinari di cui sopra sono regolati dall'art. 7 legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dal Contratto Collettivo e dal sistema disciplinare adottato dalla Società.

Conformemente a detta normativa, le sanzioni applicabili si distinguono in:

- a) biasimo inflitto verbalmente (per le mancanze più lievi);
- b) biasimo inflitto per iscritto (nei casi di recidiva);
- c) multa in misura non eccedente l'importo di 4 (quattro) ore di retribuzione;
- d) sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10 (dieci);
- e) licenziamento disciplinare per giustificato motivo soggettivo;
- f) licenziamento disciplinare per giusta causa senza preavviso e con altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco).

La scelta circa il tipo e l'entità della sanzione da applicarsi di volta in volta sono valutati e determinati avendo riguardo ad elementi quali l'intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza e/o imprudenza e/o imperizia dimostrate, la rilevanza degli obblighi violati e/o del danno e/o del grado di pericolo cagionato all'azienda, la sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, il concorso nell'illecito di più dipendenti in accordo tra loro nel rispetto del generale principio di gradualità e di proporzionalità.

L'accertamento degli illeciti disciplinari, i conseguenti procedimenti e provvedimenti sanzionatori restano di competenza degli Organi e delle funzioni aziendali competenti, ancorché ne debba essere data pronta comunicazione all'OdV.

Quanto sino ad ora esposto, con riguardo a tutto il personale dipendente, vale ancor più per coloro che appartengono alla categoria dirigenziale, nel rispetto delle norme contrattuali specifiche della stessa categoria dirigenziale.

Tanto nei confronti del personale dipendente di categoria quanto nei confronti del personale dirigente l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni derivanti dai comportamenti illeciti di cui sopra verrà commisurata al livello di responsabilità ed autonomia dell'autore dell'illecito, ossia al livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta, ex D. Lgs. n. 231/2001, a seguito della condotta come sopra contestata e sanzionata.

6.3 Sistema sanzionatorio nei confronti dei dirigenti

Qualora l'OdV verificasse la violazione del presente Modello da parte di un dirigente, ne informerà prontamente l'Organo Amministrativo che prenderà gli opportuni provvedimenti, in conformità alla vigente normativa ed al Contratto Collettivo.

6.4 Sistema sanzionatorio nei confronti degli amministratori

Qualora l'OdV verificasse la violazione del presente Modello da parte dell'Organo Amministrativo ne informerà prontamente l'Assemblea dei Soci.

6.5 Sistema sanzionatorio nei confronti dei fornitori, consulenti e partners

Qualora si riscontrassero condotte contrastanti con le disposizioni del presente Modello poste in essere da detti soggetti, gli stessi saranno destinatari di censure scritte e/o, nei casi di maggiore gravità e sulla base delle disposizioni di legge applicabili, di atti di recesso per giusta causa, con ogni eventuale conseguenza anche sotto il profilo risarcitorio.

6.6 Sistema sanzionatorio nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del presente Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo e l'Assemblea dei Soci prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza e la conseguente nomina di nuovo membro in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

6.7 Garanzie inerenti il sistema di segnalazione (whistleblowing)

La violazione delle misure di tutela del segnalante è ritenuta alla stregua di una violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 e sarà sanzionata ai sensi del sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al Modello 231 aziendale. È altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. Tale comportamento sarà ritenuto alla stregua di una grave violazione del Modello 231 e del Codice Etico.