



Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001

- PARTE GENERALE -

Aggiornamenti del documento

Versione	Data di approvazione	Descrizione sintetica modifiche
1	15 /04/2025	<i>Prima Emanazione</i>

INDICE

1.	Il Decreto Legislativo 231/2001	3
1.1	La Responsabilità amministrativa degli Enti	3
1.2	I reati previsti dal Decreto 231	4
1.3	Le sanzioni previste dal Decreto 231	5
1.4	Condizione esimente della Responsabilità amministrativa	7
2.	La Società e il suo Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi	9
2.1	Premessa	9
2.2	Il sistema di governo societario	9
2.3	Il Sistema Normativo Aziendale	9
3.	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Absolute	11
3.1	Finalità del Modello 231	11
3.2	Destinatari	11
3.3	Struttura del Modello	12
3.4	Elementi fondamentali del Modello	12
3.5	Individuazione delle attività sensibili	13
3.6	Principi di controllo	13
	Principi di controllo generali	14
	Definizioni di ruoli e responsabilità:	14
	Protocolli e norme interne:	14
	Segregazione dei compiti:	14
	Poteri autorizzativi e di firma:	14
	Attività di controllo e tracciabilità:	15
	Regole comportamentali	15
4.	Organismo di Vigilanza	16
4.1	Identificazione dell'Organismo di Vigilanza	16
4.2	Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca dell'Organismo di Vigilanza	17
4.3	Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza	17
4.4	<i>Reporting</i> dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Societari	18
4.5	Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	18
5.	Sistema sanzionatorio	21
5.1	Premessa	21
5.2	Sanzioni per i lavoratori dipendenti	22
5.3	Sanzioni nei confronti dei dirigenti	24
5.4	Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci (se nominati)	24
5.5	Misure nei confronti dei membri dell'OdV	24
5.6	Misure nei confronti di Fornitori, Collaboratori, Partner e Consulenti	24
6.	Diffusione del Modello	25
7.	Aggiornamento del Modello	26

1. Il Decreto Legislativo 231/2001

1.1 La Responsabilità amministrativa degli Enti

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito denominato anche il “Decreto 231”), entrato in vigore il 4 luglio successivo.

Il Decreto 231 ha introdotto nell’ordinamento giuridico la responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti dipendenti da reato. Le disposizioni in esso previste si applicano agli *“enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica”* (di seguito anche solo “enti”).

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita “amministrativa” dal legislatore, presenta, tuttavia, taluni caratteri propri della responsabilità penale essendo, ad esempio, rimesso al giudice penale competente l’accertamento dei reati presupposto ed essendo estese all’ente le garanzie processuali.

Il Decreto 231 stabilisce che:

1. l’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:
 - a. da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
 - b. da persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a);
2. l’ente non risponde se le persone indicate nel punto 1 hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

Oltre all’esistenza degli elementi oggettivi e soggettivi sopra descritti, il Decreto 231 richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è, in definitiva, riconducibile ad una “colpa di organizzazione”, da intendersi quale mancata adozione di misure adeguate a prevenire la commissione dei reati e illeciti amministrativi elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto 231.

La responsabilità amministrativa dell’ente è, quindi, ulteriore e diversa da quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato, sebbene entrambe siano oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale. Peraltro, la responsabilità dell’ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia identificata o non risulti punibile, nonché qualora il reato si estingua per una causa diversa dall’amnistia.

La responsabilità dell’ente può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo (ai sensi dell’art. 26 del Decreto 231), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere il delitto e l’azione non si compie o l’evento non si verifica.

1.2 I reati previsti dal Decreto 231

I reati, dal cui compimento può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono espressamente richiamati dal Decreto 231 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano, di seguito, le “*famiglie di reato*” attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto 231, rimandando all'Allegato 1 “*Catalogo Reati 231*” del presente documento per l'analisi dettagliata delle singole fattispecie incluse in ciascuna famiglia. Nella Parte Speciale del Modello sono dettagliati i reati applicabili all'attuale operatività di Absolute S.p.A. e quelli che non lo sono.

1. **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24, Decreto 231)**
2. **Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, Decreto 231)**
3. **Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, Decreto 231)**
4. **Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (art. 25, Decreto 231)**
5. **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, Decreto 231)**
6. **Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1, Decreto 231)**
7. **Reati societari (art. 25-ter, Decreto 231)**
8. **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater, Decreto 231)**
9. **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.) (art. 25-quater.1, Decreto 231)**
10. **Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinqies, Decreto 231)**
11. **Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies, Decreto 231)**
12. **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies, Decreto 231)**
13. **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies, Decreto 231)**
14. **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, Decreto 231)**
15. **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, Decreto 231)**
16. **Reati ambientali (art. 25-undecies, Decreto 231)**

17. **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-*duodecies*, Decreto 231)
18. **Reati di razzismo e xenofobia** (art. 25-*terdecies*, Decreto 231)
19. **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25-*quaterdecies*, Decreto 231)
20. **Reati transnazionali** (L. n. 146/2006)
21. **Reati tributari** (Art. 25 *quinquiesdecies*)
22. **Contrabbando** (Art. 25 *sexiesdecies*)
23. **Delitti contro il patrimonio culturale** (Art. 25 *septiesdecies*)
24. **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (Art. 25 *duodevicies*)

1.3 Le sanzioni previste dal Decreto 231

La responsabilità dell'ente viene accertata dal giudice penale all'esito di un giudizio che si svolge contestualmente a quello nei confronti della persona fisica autrice del reato e che può comportare l'applicazione di sanzioni gravi e pregiudizievoli per la vita dell'ente stesso (art. 9 e ss., Decreto 231), come di seguito specificato.

a. La sanzione pecuniaria.

In caso di accertamento della commissione di un illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria per quote. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria, il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della singola quota è, invece, fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Sono previste riduzioni della sanzione quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- oppure è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

b. Le sanzioni interdittive.

Sono previste le seguenti sanzioni interdittive:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

In base all'art. 13 del Decreto 231, le sanzioni interdittive si applicano in relazione agli illeciti amministrativi per i quali sono espressamente previste quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione qualora la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Non si applicano, invece, quando:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca (art. 17 Decreto 231).

In linea generale, le sanzioni hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei medesimi criteri indicati per l'applicazione della sanzione pecuniaria, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

Tali misure possono essere applicate all'ente anche in via cautelare prima dell'accertamento nel merito in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito amministrativo che da esso dipende, nell'ipotesi in cui si ravvisi l'esistenza di gravi indizi tali da far ritenere la responsabilità dell'ente nonché il fondato pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede (art. 45 del Decreto 231).

Anche in tale ipotesi, in luogo della misura cautelare interdittiva, il giudice può nominare un commissario giudiziale per la prosecuzione dell'attività qualora l'ente presti un servizio di interesse per la collettività ovvero l'interruzione della sua attività possa provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

L'art. 16 del Decreto 231 prevede inoltre l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività nel caso in cui:

- l'ente o una sua unità organizzativa sia stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati;
- l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e sia recidivo, essendo già stato condannato almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

La medesima norma prevede altresì la possibilità di applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi nel caso in cui esso sia già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

c. La confisca

All'esito della condanna ovvero nel caso in cui l'ente sia assolto in conseguenza dell'idoneità del Modello 231 adottato e il reato sia stato commesso da un soggetto apicale, il giudice dispone la confisca del prezzo o del profitto del reato (salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato) ovvero, quando ciò non sia possibile, la confisca di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (art. 19 del Decreto 231).

d. La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva ed è eseguita a spese dell'ente (art. 18 Decreto 231).

Nell'ipotesi in cui il giudice ravvisi l'esistenza dei presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva a carico di un ente che svolga attività di interesse pubblico ovvero abbia un consistente numero di dipendenti, lo stesso potrà disporre che l'ente continui a operare sotto la guida di un commissario giudiziale.

1.4 Condizione esimente della Responsabilità amministrativa

L'art. 6 del Decreto 231 stabilisce che l'ente, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, non ne risponda qualora dimostri che:

- o l'organo dirigente abbia 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 seguito "Modello 231");
- o il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 nonché di proporre l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. "Organismo di Vigilanza, nel seguito anche "Organismo" o "OdV");
- o le persone abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il suddetto Modello 231;
- o non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza del personale apicale l'ente sarà ritenuto responsabile del reato solamente in ipotesi di carenza colpevole negli obblighi di direzione e vigilanza.

Pertanto, l'ente che, prima della commissione del reato, adotti e dia concreta attuazione ad un Modello 231 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, va esente da responsabilità se risultano integrate le condizioni di cui all'art. 6 del Decreto.

Il Decreto fornisce specifiche indicazioni in merito al contenuto dei Modelli 231, i quali devono:

- individuare le attività nel cui esercizio esiste la possibilità che siano commessi reati;
- prevedere specifici "protocolli" diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

Tuttavia, la mera adozione di un Modello 231 astrattamente idoneo non è, di per sé, sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo richiesta la sua effettiva ed efficace attuazione. In particolare, ai fini di un'efficace attuazione del Modello, occorre:

- effettuare verifiche periodiche sulla concreta attuazione e osservanza del Modello 231;
- aggiornare il Modello 231 qualora emergano significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività aziendale;
- la concreta applicazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni del Codice Etico aziendale e delle misure indicate nel Modello stesso.

2. La Società e il suo Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi

2.1 Premessa

Absolute S.p.a. (nel seguito “Absolute” o “la Società”) è un’azienda dedicata alla costruzione di yacht di lusso, attiva dal 2002.

Il Gruppo Absolute (Absolute S.p.A. e Absolute of Americas Inc. USA, congiuntamente nel seguito del documento “Absolute”) persegue da sempre i valori della massima espressione dell’eccellenza “made in Italy”.

Grazie ad un nutrito bagaglio di esperienza e capacità tecniche, ad un’indole fortemente innovativa e una filosofia votata alla concretezza, le imbarcazioni Absolute sono apprezzate in tutto il mondo e oggi l’azienda ricopre un ruolo di primaria importanza all’interno dell’industria nautica globale, con numerose onorificenze internazionali sia per il design che per le caratteristiche costruttive dei modelli.

2.2 Il sistema di governo societario

Le regole di funzionamento societario sono riportate nello Statuto sociale che attribuisce al Presidente e al Consiglio di Amministrazione i poteri di gestione e rappresentanza dell’impresa. L’articolazione delle responsabilità è poi declinata nei documenti organizzativi aziendali, resi disponibili ai dipendenti sulla intranet aziendale.

Sono destinatari del presente documento tutte le persone che operano per conto della Società: dagli amministratori, al personale dipendente, a eventuali collaboratori e consulenti, fino ad arrivare ai partner commerciali (collettivamente i “Destinatari”).

2.3 Il Sistema Normativo Aziendale

Il sistema normativo interno, in un contesto di “proporzionalità”, è stato progressivamente strutturato al fine di rispondere efficacemente all’esigenza di normare e documentare i processi di lavoro.

In linea generale la Società ha adottato un sistema normativo costituito da un set di procedure che regolano formalmente le attività aziendali e garantiscono la conformità alle normative vigenti. Nel novero del suddetto sistema normativo rientrano i seguenti documenti:

- Un Codice Etico di Gruppo, elaborato anche al fine di esplicitare i valori che ispirano l’agire quotidiano dell’intera azienda, ma che introduce obblighi e divieti per il personale nelle diverse aree che contraddistinguono l’interazione della Società con l’esterno ed i rapporti interni alla stessa;
- Un sistema organizzativo formalizzato e chiaro nell’attribuzione dei poteri e delle responsabilità (Organigramma e Funzionigramma);
- L’emanazione progressiva di procedure aziendali applicabili ai diversi processi di Absolute:
 - Procedure amministrative e contabili
 - Procedure in ambito Salute e sicurezza
 - Procedure informatiche aziendali
 - Etc.

- sistemi informativi idonei a supportare i processi aziendali e il complessivo sistema di controllo interno (sistemi informatici, sistemi di reporting gestionale, ecc.);
- processi di comunicazione interna snelli e idonea formazione del personale;
- un generale orientamento al perseguimento di specifici obiettivi di “sostenibilità” (ESG) e all’ottenimento di Certificazioni di Qualità in ambito Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e Ambiente.

Inoltre, tutti i Destinatari, nell’ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della messa a punto e del corretto funzionamento del sistema di controllo attraverso i controlli di linea, costituiti dall’insieme delle attività di controllo che i singoli uffici svolgono sui loro processi.

3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Absolute

3.1 Finalità del Modello 231

Absolute si dota del presente Modello 231 con l'obiettivo di prevenire la commissione dei reati riconducibili al Decreto 231 (c.d. reati presupposto) da parte di esponenti della Società, apicali o sottoposti all'altrui direzione e, più in generale, di aumentare la sensibilità di tutte le risorse che operano per conto della Società al rispetto di tutte le normative esterne ed interne applicabili.

Absolute è fortemente impegnata nell'assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della propria immagine e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno aggiornato e idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti o inappropriati da parte dei propri amministratori, dipendenti, fornitori e *partner commerciali*.

Il presente Modello 231 costituisce l'apice del suddetto sistema di controllo interno, riconducibile al complessivo impianto di governance, organizzativo e normativo, complessivamente idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

L'art. 6 del Decreto 231 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti. A tale scopo il presente Modello si è ispirato alle Linee Guida emanate da Confindustria (ultima edizione Giugno 2021) e ai "Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231" a cura di ABI, Confindustria, Consiglio Nazionale Forense e Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili – CNDCEC. Da ultimo si è ispirato ai recenti pronunciamenti della Corte di Cassazione e del Tribunale di Milano relativi alle caratteristiche che rendono efficaci i Modelli organizzativi adottati dalle società.

Absolute provvede ad aggiornare il Modello 231 per:

- integrare i contenuti del Modello 231, a seguito degli interventi legislativi che introducono nuove categorie di reati presupposto o modificano quelli presenti;
- tener conto degli orientamenti della giurisprudenza, di merito e di legittimità;
- recepire l'evoluzione delle best practice e delle Linee Guida di riferimento;
- riflettere in modo adeguato l'evoluzione del business e degli assetti organizzativi della Società.

3.2 Destinatari

Si considerano soggetti destinatari delle prescrizioni del Modello 231, ai sensi del Decreto 231 e nell'ambito delle rispettive competenze, i componenti degli Organi Sociali, il *management* e i dipendenti di Absolute nonché tutti coloro, anche non dipendenti, che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società (di seguito anche i "Destinatari").

3.3 Struttura del Modello

Il Modello 231 di Absolute è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale. Fa altresì parte integrante del Modello 231 il Codice Etico di Gruppo.

La Parte Generale contiene:

- una sintetica descrizione del quadro normativo, integrata dal dettaglio delle fattispecie di reato (Allegato 1);
- la struttura e la governance della Società e il suo Sistema di controllo interno e gestione dei rischi;
- le finalità, i destinatari e gli elementi fondamentali del presente Modello;
- le regole riguardanti la costituzione dell'Organismo di Vigilanza;
- le sanzioni applicabili in caso di violazioni delle regole e delle prescrizioni contenute nel Modello 231;
- le modalità di diffusione del Modello;
- le regole che disciplinano le modalità di diffusione ed aggiornamento del Modello.

La Parte Speciale contiene:

- una tabella, per ciascuna famiglia di reato, indicante sinteticamente i reati che, a seguito del Risk Assessment, sono stati ritenuti applicabili, astrattamente applicabili o del tutto non applicabili in Absolute;
- una descrizione relativa alle diverse fattispecie di reato presupposto applicabili, concretamente e potenzialmente rilevanti in azienda, individuate in ragione delle caratteristiche peculiari di Absolute e delle relative "attività sensibili" (processi o attività aziendali nel cui ambito potrebbero essere commessi reati 231);
- una descrizione relativa alle regole comportamentali generali e principi di controllo specifici inerenti le attività sensibili.

3.4 Elementi fondamentali del Modello

Con riferimento alle esigenze individuate nel Decreto 231, gli elementi fondamentali, sviluppati da Absolute nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- individuazione delle attività aziendali nel cui esercizio è ipotizzabile la commissione di reati presupposto della responsabilità degli enti ai sensi del Decreto 231 ("attività sensibili"), mediante l'analisi dei processi aziendali e delle possibili modalità realizzative delle fattispecie di reato, e valutazione del rischio (Risk Assessment);
- progressiva predisposizione e aggiornamento di strumenti organizzativi atti a disciplinare i processi ritenuti a rischio potenziale di commissione di reato;
- adozione di principi etici e di regole comportamentali volti alla prevenzione di condotte che possano integrare le fattispecie di reato presupposto, ovvero violare i principi enunciati nel presente Modello, attraverso l'emanazione di un Codice Etico, come detto parte integrante del Modello 231;
- nomina di un Organismo di Vigilanza al quale sono attribuiti specifici compiti di vigilanza sull'efficace ed effettiva applicazione del Modello, ai sensi dell'art. 6, punto b), del

Decreto 231;

- previsione di un sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'effettività del Modello, con esplicita previsione delle disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo e delle conseguenti sanzioni irrogabili;
- svolgimento di un'attività di informazione, sensibilizzazione, divulgazione e formazione sui contenuti del Modello;
- individuazione delle modalità per l'adozione e l'effettiva applicazione del Modello nonché per le necessarie modifiche o integrazioni dello stesso.

3.5 Individuazione delle attività sensibili

L'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto 231 prevede espressamente che il Modello dell'ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di cui al medesimo Decreto 231.

In aderenza al dettato normativo e tenuto conto degli orientamenti metodologici, sulla base del quadro aggiornato dei processi aziendali di Absolute e delle responsabilità organizzative formalizzate, sono tempo per tempo identificate, in relazione alle singole fattispecie di reato previste dal Decreto 231 le *attività sensibili* rilevanti per la Società.

A tal fine, la Società ha effettuato e mantiene aggiornata un'approfondita analisi (*risk assessment*), finalizzata ad identificare le aree di attività nell'ambito delle quali è ravvisabile l'astratto rischio di commissione dei reati presupposto ai sensi del Decreto 231 e le funzioni ad esse preposte, tenendo conto dell'organizzazione adottata e dei processi operativi. Nello svolgimento della già menzionata analisi assumono rilievo sia le attività il cui esercizio potrebbe astrattamente concretizzare il rischio di commissione dei reati presupposto, sia le aree nell'ambito delle quali sono svolte attività che possono essere strumentali rispetto alla commissione di detti reati.

Tale analisi dei rischi – i cui risultati alimentano la “Matrice di Individuazione delle Attività a Rischio”, oggetto di periodico aggiornamento – è svolta dalla funzione aziendale incaricata, che la presenta all'Organismo di Vigilanza istituito a presidio della efficacia del Modello (“OdV”) per la valutazione di eventuali esigenze di modifica e/o integrazione del Modello 231. La mappatura degli ambiti operativi di potenziale esposizione della Società ai diversi rischi/reato 231 è accompagnata dalla rilevazione degli specifici elementi di controllo esistenti, nonché dalla definizione di eventuali iniziative di integrazione e/o rafforzamento dei presidi in essere.

In base alle indicazioni e alle risultanze della complessiva attività di analisi sopra delineata, le singole funzioni aziendali responsabili implementano – previa valutazione dei rischi individuati e definizione delle politiche di gestione degli stessi – procedure operative per la gestione delle attività sensibili.

3.6 Principi di controllo

Il presente Modello individua i principi di controllo e le regole comportamentali posti a presidio delle diverse attività sensibili, finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione

dei reati previsti dal Decreto 231 e articolati come segue:

- *principi di controllo generali*, applicabili a tutte le attività sensibili individuate dal presente Modello;
- *regole comportamentali*, ovvero specifiche norme che disciplinano il comportamento da tenere nella gestione delle attività sensibili;
- *principi di controllo specifici*, che prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle attività sensibili e che devono essere riflessi negli strumenti normativi aziendali di riferimento.

Principi di controllo generali

Con riferimento a tutte le attività sensibili devono essere adottati, con un principio di “proporzionalità” che tiene conto del numero dei dipendenti e della complessità organizzativa aziendale, i seguenti principi di controllo di carattere generale:

Definizioni di ruoli e responsabilità:

- definizione dei ruoli e responsabilità delle strutture organizzative a tutti i livelli, individuando le attività proprie di ciascuna struttura nell’ambito della regolamentazione interna, resa disponibile all’interno dell’organizzazione.

Protocolli e norme interne:

- regolamentazione delle attività aziendali, ed in particolare di quelle “sensibili” attraverso gli strumenti normativi aziendali, così che in ogni momento si possano identificare le modalità operative di svolgimento delle attività, dei relativi controlli e le responsabilità di chi ha operato;

Segregazione dei compiti:

- separazione di compiti e funzioni, all’interno di ogni processo aziendale sensibile, con distinzione di ruolo, per quanto possibile, tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza;
- segregazione dei ruoli tra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che elaborano l’evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno;

Poteri autorizzativi e di firma:

- definizione di un sistema di deleghe con una chiara identificazione ed una specifica assegnazione di poteri e limiti ai soggetti che operano impegnando l’impresa o manifestando la sua volontà;
- coerenza tra i poteri organizzativi e di firma (deleghe, procure e connessi limiti di spesa) e le responsabilità organizzative assegnate;
- previsione di meccanismi di pubblicità delle procure assegnate ai primi livelli verso gli interlocutori esterni;
- definizione di meccanismi di rendicontazione dei poteri delegati e delle relative procure;
- individuazione di modalità di revoca delle procure e delle deleghe assegnate.

Attività di controllo e tracciabilità:

- formalizzazione, nell'ambito degli strumenti normativi della Società, delle modalità di esecuzione dei controlli (responsabilità, evidenza, periodicità);
- ricostruibilità della formazione degli atti e dei relativi livelli autorizzativi, dello sviluppo delle operazioni, materiali e di registrazione, con evidenza della loro motivazione e della loro causale, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate;
- adozione di sistemi informatici, laddove possibile, che garantiscano la corretta e veritiera imputazione di ogni operazione al soggetto che ne è responsabile e ai soggetti che vi partecipano. Il sistema deve prevedere l'impossibilità di modifica (non tracciata) delle registrazioni;
- archiviazione, a cura della funzione competente, dei documenti riguardanti l'attività della Società e, in particolare, dei documenti o della documentazione informatica relativa ad attività sensibili, con modalità tali da non permettere la modificazione successiva, se non con apposita evidenza;
- accessibilità ai documenti già archiviati motivato e consentito solo alle persone autorizzate in base alle norme interne o ad un loro delegato, al Collegio Sindacale od organo equivalente o ad altri organi di controllo interno, alla Società di revisione e all'Organismo di Vigilanza.

Regole comportamentali

Tutte le attività ricomprese nella Parte Speciale del Modello devono essere svolte osservando le leggi vigenti, le norme comportamentali, i valori, le politiche e le procedure di Absolute. In particolare, il presente Modello individua all'interno della Parte Speciale specifiche regole comportamentali che definiscono, con maggior dettaglio, i comportamenti richiesti/vietati per prevenire la commissione dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001.

Il presente Modello ha infatti individuato i principi di controllo specifici a presidio delle attività sensibili identificate con riferimento a ciascuna categoria di reato. Tali principi devono essere recepiti all'interno dei presidi organizzativo-procedurali aziendali affinché questi vengano attuati nello svolgimento delle attività sensibili collegate.

4. Organismo di Vigilanza

4.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1, del Decreto 231 prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

Il componente esterno dell'OdV, se nominato, svolge le funzioni di Presidente ed è individuato in soggetti di comprovata esperienza e competenza nelle tematiche di organizzazione aziendale, responsabilità amministrativa di impresa nonché nelle tematiche di natura legale, che devono possedere i requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza previsti per i Consiglieri di Amministrazione.

Il/i componenti interni dell'OdV, se nominati, in ottica di garantire la continuità d'azione dell'Organismo medesimo, sono individuati tra responsabili di funzioni aziendali cui non siano conferiti ruoli gestionali di rilievo o caratterizzati da un numero elevato di attività sensibili.

I membri dell'OdV sono nominati dal Consiglio di Amministrazione che ne determina anche la remunerazione. L'OdV dura in carica tre anni e i suoi membri esterni possono essere nominati nuovamente soltanto una seconda volta.

In ogni caso, alla scadenza del mandato, i componenti dell'OdV rimangono in carica sino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza 231 da parte del Consiglio di Amministrazione.

Sono comunque fatti salvi i casi di dimissioni di un membro dell'OdV che hanno efficacia immediata. L'OdV è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e predispone un proprio regolamento interno.

L'OdV risponde ai seguenti requisiti, riferibili all'Organismo nella sua interezza, che caratterizzano la sua azione:

- autonomia e indipendenza: è previsto che l'OdV sia privo di compiti operativi, i quali potrebbero ledere l'obiettività di giudizio e non sia soggetto al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societari;
- professionalità: intesa come insieme di strumenti e tecniche necessarie allo svolgimento dell'attività assegnata;
- continuità di azione: l'OdV è provvisto di un adeguato budget e di adeguate risorse ed è dedicato esclusivamente all'attività di vigilanza in modo che sia garantita una efficace e costante attuazione del Modello;
- onorabilità ed assenza di conflitti di interessi: negli stessi termini previsti dalla legge con riferimento ad amministratori e membri del Collegio Sindacale.

4.2 Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca dell'Organismo di Vigilanza

Costituiscono cause di ineleggibilità e decadenza dei componenti dell'OdV:

- aver ricoperto funzioni di amministratore esecutivo, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- essere destinatario di un decreto che dispone il giudizio in relazione ai reati di cui al Decreto 231 nonché a reati della stessa indole;
- aver riportato una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, in relazione ai reati di cui al Decreto 231 o a reati della stessa indole;
- trovarsi in situazioni di conflitto d'interesse, diretto o anche solo potenziale, che possa compromettere la propria indipendenza ed autonomia riguardo lo svolgimento delle funzioni e/o dei doveri dell'OdV.

È altresì motivo di decadenza con effetto immediato il venir meno, nel corso del periodo di carica triennale, dei requisiti che hanno determinato l'individuazione dei componenti stessi all'atto delle nomine in virtù della carica societaria o del ruolo organizzativo rivestito. All'atto dell'assunzione della carica, i membri dell'OdV attestano l'assenza di cause di ineleggibilità e si impegnano contestualmente a comunicare l'eventuale sopraggiungere di cause di decadenza, nonché al rispetto del Modello 231.

Costituiscono cause di revoca dei componenti dell'OdV:

- l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del Decreto 231 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento);
- il grave inadempimento delle funzioni e/o doveri dell'OdV o una violazione del Modello 231.

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione e approvata con il voto dei due terzi dei presenti e sentiti gli altri membri dell'OdV.

In caso di decadenza o revoca di uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua sostituzione.

4.3 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

Ai fini dello svolgimento della sua attività, l'OdV può accedere, anche attraverso le banche dati aziendali, a qualsiasi documento e informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite, procedendo inoltre, laddove lo ritenga necessario, all'audizione diretta di dipendenti della Società.

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 è svolto dall'OdV anche attraverso l'esame di tutti i rapporti di *auditing* redatti dalla funzione di Controllo Interno, se istituita, ovvero da altre strutture aziendali con compiti di controllo, nella materia riguardante il Decreto 231, le quali provvedono a trasmetterglieli ogni volta che essi vengono inviati al Presidente del CdA.

Il compito di curare l'aggiornamento del Modello 231, in relazione all'evolversi della struttura organizzativa e a necessità sopravvenute, è svolto dall'OdV mediante proposte motivate all'Amministratore Delegato, il quale provvede a sottoporle all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione mette a disposizione dell'OdV adeguate risorse aziendali in relazione ai compiti affidatigli e, nel predisporre il *budget* aziendale, approva - sulla base di quanto proposto dall'OdV stesso - una dotazione adeguata di risorse finanziarie della quale l'OdV potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti.

Nell'assolvimento dei propri compiti, l'OdV si riunisce, di norma, una volta ogni trimestre, secondo un calendario a tal fine predisposto. Inoltre, in relazione alle attività sensibili, l'OdV predispone un Piano Annuale di verifiche finalizzate a valutare l'effettiva adeguatezza ed applicazione degli strumenti normativi interni in termini di presidi atti a prevenire la commissione dei reati previsti dall'impianto normativo. Tale programma di verifiche è suscettibile di variazioni sulla base di eventuali richieste di intervento da parte dell'OdV e a fronte di criticità emerse nel corso dell'attività di analisi dei flussi o delle segnalazioni.

Qualora lo ritenga opportuno, l'OdV, ai fini dell'attuazione e dell'aggiornamento del Modello, può avvalersi - nel rispetto delle procedure aziendali in materia di affidamento di incarichi professionali - anche di professionisti esterni, dandone preventiva informazione al Presidente e all'Amministratore Delegato.

4.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Societari

L'OdV riferisce in merito alle attività di propria competenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato, in particolare:

- *su base continuativa*, direttamente nei confronti del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato;
- *su base annuale*, nei confronti del Consiglio di Amministrazione attraverso un *report* sull'attuazione del Modello e sulle attività svolte dall'Organismo.

L'OdV può essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione per riferire in merito al funzionamento e all'osservanza del Modello o a situazioni specifiche.

4.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'informativa indirizzata all'OdV è finalizzata ad agevolare l'analisi continuativa, anche in termini di mutate rischiosità e attivazione di presidi aziendali, con riferimento alle diverse aree sensibili 231, ciò mediante la conoscenza degli atti e delle informazioni aziendali di specifico interesse. Difatti, l'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto 231 contiene espressamente, tra i requisiti che il Modello 231 deve soddisfare, la previsione di flussi informativi in adempimento agli "*obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli*".

Devono essere tempestivamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- richieste di informazioni o invio di prescrizioni, relazioni o lettere da parte d Autorità

(Agenzia delle Entrate, VVFF, ASL, etc.) ed ogni altra documentazione che scaturisca da attività di ispezione delle stesse svolte e rientranti negli ambiti di pertinenza del Decreto 231;

- esiti delle attività di controllo svolte dai responsabili delle diverse funzioni aziendali dalle quali siano emersi fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Codice Etico o del Modello;
- modifiche nel sistema di deleghe primario, modifiche statutarie o modifiche dell'organigramma aziendale;
- 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;
- segnalazione di infortuni gravi (incidenti mortali o con prognosi superiore a 40 giorni) occorsi a dipendenti, appaltatori e/o collaboratori presenti nei luoghi di lavoro della Società;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, tributaria o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto 231, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- comunicazioni all'Autorità Giudiziaria che riguardino potenziali o effettivi eventi illeciti riferiti alle ipotesi di cui al Decreto 231 fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario, in particolare per i reati ricompresi nel Decreto 231.

In aggiunta, le funzioni aziendali responsabili trasmettono all'OdV (odv@absoluteyachts.com) flussi informativi periodici e *ad hoc*, sulla base di specifiche linee guida aziendali.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite dall'Organismo di Vigilanza, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

4.6 Segnalazione delle violazioni

Ai sensi del quadro normativo e regolatorio vigente il Modello deve prevedere la possibilità di trasmettere segnalazioni circostanziate di condotte illecite e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del presente Modello 231, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, mediante i canali di comunicazione istituiti dalla Società in conformità alle disposizioni di cui al D. lgs. 10 marzo 2023, n. 2023 recante disposizioni relative alla “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”.

A tale scopo Absolute ha emanato una Procedura Whistleblowing cui si rimanda per i dettagli delle modalità di segnalazione. Nelle attività di gestione delle segnalazioni è garantita l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante. L'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, ad eccezione dei casi previsti dalla normativa vigente.

La Società, inoltre, tutela il segnalante da atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni risultate infondate, in linea con il sistema sanzionatorio contenuto nella Parte Generale del Modello, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello medesimo.

Le segnalazioni devono essere fatte in buona fede e devono contenere gli elementi utili per poter effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza.

5. Sistema sanzionatorio

5.1 Premessa

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa (ex art. 6, comma 2, lett. e) del Decreto 231).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del Decreto 231.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e della gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Più in particolare, le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti:

- comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;
- comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;

nonché riconducibili a:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle previsioni del Modello o delle procedure stabilite per l'attuazione del medesimo;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione alterata o non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, di violazioni del Modello e della redazione da parte di altri di documentazione alterata o non veritiera;
- l'omessa redazione della documentazione prevista dal Modello o dalle procedure stabilite per l'attuazione dello stesso.

Il procedimento sanzionatorio è, in ogni caso, gestito dalla funzione e/o dagli organi societari competenti che riferiscono al riguardo all'OdV.

Di seguito si riportano le sanzioni divise per tipologia di rapporto tra il soggetto e la Società.

5.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

In relazione al personale dipendente, la Società si attiene alle prescrizioni di cui all'art. 7 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) ed alle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni del Modello, nonché di tutta la documentazione che di essi forma parte, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 del Codice civile ed illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile – in base a quanto indicato al comma precedente – come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL applicabile.

Alla notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica. Una volta accertata la violazione, sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Al personale dipendente possono essere comminate le sanzioni previste dal CCNL applicabile, che a titolo esemplificativo sono di seguito riportate:

- rimprovero verbale;
- ammonizione scritta;
- multa in misura non superiore a quattro ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari, si precisa che:

- incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il dipendente che:
 - violi le disposizioni contenute nel Modello e in tutta la documentazione che di esso forma parte, o adotti, nello svolgimento di attività a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla Società;
- incorre, invece, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il dipendente che:
 - adotti, nello svolgimento delle attività a rischio, un comportamento non conforme alle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancanza di disciplina e di diligenza nel compimento dei propri obblighi contrattuali talmente grave da ledere la fiducia della Società nei confronti del dipendente stesso;

- adottati, nello svolgimento delle attività a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le disposizioni contenute nel Modello e nella documentazione che di esso forma parte, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto 231, costituendo tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL applicabile per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- o gravità della violazione commessa;
- o mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- o prevedibilità dell'evento;
- o intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- o comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL applicabile;
- o concorso, nella violazione commessa, di più lavoratori in accordo tra loro;
- o altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

È inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dal CCNL in materia di procedimento disciplinare; in particolare, si rispetterà:

- o l'obbligo della previa contestazione dell'addebito al dipendente con indicazione dei fatti costitutivi dell'infrazione e del termine dal ricevimento della contestazione entro cui il dipendente potrà presentare le proprie giustificazioni e dell'audizione di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- o l'obbligo di non adottare il provvedimento disciplinare, se più grave del rimprovero verbale, prima che sia trascorso il termine minimo previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori dalla contestazione per iscritto dell'addebito, nel corso del quale il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni;
- o il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero di un componente della RSU;
- o l'obbligo di comunicazione dell'adozione del provvedimento disciplinare per iscritto entro e non oltre i termini massimi previsti dai rispettivi CCNL dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per la presentazione delle sue giustificazioni. In caso contrario, il procedimento disciplinare è definito con l'archiviazione.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portata a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

5.3 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le idonee misure in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi. Laddove la violazione sia tale da far venir meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

5.4 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci (se nominati)

L'OdV informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o il Presidente del Collegio Sindacale delle segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del Modello da parte degli Amministratori e dei Sindaci, ovvero da parte dell'intero organo amministrativo o di controllo, che non siano state ritenute manifestamente infondate affinché provvedano a investire della questione gli organi da essi presieduti e ad assumere gli opportuni provvedimenti. Si applicano anche gli articoli 2392 e 2407 del Codice civile.

5.5 Misure nei confronti dei membri dell'OdV

In caso di violazioni del presente Modello da parte di uno o più componenti dell'OdV, gli altri componenti dell'OdV o il Collegio Sindacale informano immediatamente il Consiglio di Amministrazione della Società. Tali organi, previa contestazione della violazione e preso atto delle argomentazioni difensive eventualmente addotte, assumono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico.

5.6 Misure nei confronti di Fornitori, Collaboratori, Partner e Consulenti

La violazione da parte di Collaboratori esterni alla Società, di Soci in Società ed enti partecipati dalla Società, di Fornitori di beni e servizi e *Partner*, delle norme previste dal Decreto e/o di specifiche clausole sulle regole di condotta dell'impresa - contenute in ciascun contratto in cui la Società sia parte - può essere causa di risoluzione del contratto; la violazione va pertanto denunciata, senza indugio e da chi la rileva, in coerenza con le disposizioni interne, al fine di consentire ai soggetti aziendali competenti le opportune valutazioni.

La risoluzione del contratto comporta l'accertamento dei danni che la Società abbia eventualmente subito e la conseguente azione di risarcimento. Nei casi in cui la Società valuti di non procedere a risolvere il contratto perché ritiene che la risoluzione sarebbe di grave danno per la Società, l'Amministratore Delegato ne dà notizia all'OdV.

6. Diffusione del Modello

La formazione del personale finalizzata all'attuazione del Modello ed alla sua diffusione nel contesto aziendale è gestita dalla funzione incaricata della gestione delle Risorse Umane d'intesa con l'OdV ed è articolata e differenziata, tenendo conto delle diverse attività a rischio e del personale che vi opera, secondo la segmentazione di seguito indicata:

- *management aziendale*: vengono organizzati incontri di sensibilizzazione e aggiornamento rispetto a tutti i temi connessi con le previsioni del Decreto 231. In particolare, tali conferenze vengono periodicamente realizzate per condividere le evoluzioni del Modello e le variazioni delle responsabilità connesse alle singole procedure che sono state individuate in coerenza con il Decreto;
- *tutti i dipendenti*: sono destinatari di formazione di carattere generale, erogata anche in modalità *on line*.

La partecipazione alle sessioni di formazione è obbligatoria.

La formazione erogata è monitorata dalla funzione incaricata della gestione delle Risorse Umane al fine di assicurare la partecipazione alla stessa di tutti i Destinatari. Inoltre, la funzione incaricata della gestione delle Risorse Umane valuta, costantemente, gli eventuali bisogni formativi che derivino da esigenze di aggiornamento in relazione al mutare del Modello e/o di ogni altro aspetto rilevante connesso alla disciplina legislativa sul tema in argomento.

Per quanto riguarda le modalità di informazione delle tematiche inerenti al Modello, si prevede:

- *risorse neoassunte*: consegna, contestualmente all'assunzione, di una specifica informativa sull'adozione di un Modello Organizzativo da parte della Società;
- *tutto il personale*: specifica informativa sull'emanazione del Modello 231 e sulle sue evoluzioni nel tempo. Messa a disposizione dei documenti sulla intranet aziendale.

È altresì previsto un processo di comunicazione a cascata, da parte dei responsabili di funzione, verso tutti i loro collaboratori coinvolti nella gestione/esecuzione degli strumenti normativi.

Inoltre, i soggetti esterni che intrattengono rapporti contrattuali di qualsiasi natura con la Società vengono informati, anche mediante specifiche clausole contrattuali, che Absolute si è dotata di un Modello Organizzativo e di specifiche procedure in tema di Decreto 231 e si impegna a rispettarli.

7. Aggiornamento del Modello

La verifica sull'aggiornamento e sull'efficace attuazione del Modello compete al Consiglio di Amministrazione cui è attribuito il potere di apportare modifiche al Modello, che lo esercita mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

È, peraltro, riconosciuta all'Amministratore Delegato di Absolute la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale e la facoltà di introdurre nel documento le modificazioni rese necessarie da mutamenti che dovessero intervenire nelle disposizioni organizzative interne, sulle quali fornisce apposita informativa al Consiglio di Amministrazione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adequatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal Decreto 231.

Compete, invece, all'OdV la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione. L'OdV, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1, lett. b) e art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare proposte motivate in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello all'Amministratore Delegato, il quale provvede a sottoporle all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, il Modello deve essere tempestivamente modificato, integrato e approvato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e previa consultazione dell'OdV, quando siano intervenute:

- violazioni ed elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative ed evoluzioni giurisprudenziali.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'OdV.