



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001 N. 231

Parte Generale

1	DEFINIZIONI	1
2	Finalità e Principi di Legge.....	3
2.1	Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001	3
2.2	I Reati.....	3
2.3	I criteri d'imputazione.....	5
2.4	Le sanzioni	5
2.5	Le misure cautelari	7
2.6	I modelli di organizzazione e gestione ai fini dell'esonero dalla responsabilità	7
2.7	Le caratteristiche dei modelli di organizzazione e gestione.....	8
2.8	Il <i>Whistleblowing</i>	9
2.9	Le Linee Guida di Confindustria.....	10
3	Il modello di organizzazione e di gestione di AZIMUT BENETTI S.p.A.	10
3.1	Adozione del Modello di Organizzazione e di Gestione da parte di Azimut	10
3.2	Finalità del Modello di Organizzazione e di Gestione	11
3.3	Principi di controllo del Modello.....	12
3.4	Struttura del Modello di Organizzazione e di Gestione.....	13
3.5	Predisposizione del Modello	13
3.6	Modifiche ed aggiornamento del Modello.....	14
3.7	Adozione del Modello nelle altre società del Gruppo.....	15
4	L'Organismo di Vigilanza	15
4.1	Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza	15
4.2	Durata e Cessazione dalla carica	18
4.3	Funzioni, attività e poteri dell'Organismo di Vigilanza	19
4.4	Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	21
4.5	Segnalazioni	22
4.6	Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza e le altre società del Gruppo	23
5	Ambito di applicazione, comunicazione e formazione	23
6	Proposta di integrazione fornita dalla direzione risorse umane	24
6.1	Finalità del sistema disciplinare	24
6.2	Sistema sanzionatorio nei confronti dei Dipendenti.....	25
6.3	Misure nei confronti dei dirigenti	32
6.4	Misure nei confronti dei membri degli organi sociali	32
6.5	Misure nei confronti dei revisori	33
6.6	Misure nei confronti dei Collaboratori Esterni.....	33
6.7	Apparato sanzionatorio ai sensi della Legge sul <i>Whistleblowing</i>	33

1 DEFINIZIONI

Le seguenti definizioni si riferiscono a tutte le parti del Modello, fatte salve ulteriori eventuali definizioni contenute nelle singole parti.

Autorità	L'Autorità Giudiziaria, le Autorità di Vigilanza, le forze dell'ordine e qualunque Pubblico Ufficiale o Incaricato di Pubblico Servizio che abbia poteri ispettivi.
Attività Sensibili	Le specifiche attività a rischio reato ai sensi del Decreto 231.
Codice Etico	Il codice etico adottato e approvato dal Consiglio di Amministrazione di Azimut Benetti S.p.A. e relativi aggiornamenti.
Collaboratori Esterni	Gli agenti, i procacciatori, i distributori, gli appaltatori, i fornitori, i dealer, i broker, gli intermediari, i collaboratori, i consulenti nonché quanti operano in Italia e all'estero direttamente ed indirettamente in nome e/o per conto e/o sotto il controllo di Azimut e/o delle Società appartenenti al Gruppo.
Decreto 231 o Decreto	Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno del 2001, e sue successive modifiche e integrazioni.
Destinatari del Modello	I Dipendenti, i membri del Consiglio di Amministrazione della Società, i membri del Collegio Sindacale della Società, per quanto applicabile, ai membri della società di revisione della Società e i Collaboratori Esterni.
Dipendenti	I collaboratori legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti nonché dall'eventuale distacco presso altri datori di lavoro in Italia o all'estero.

Gruppo	Azimut Benetti S.p.A. e le società controllate e/o collegate.
Incaricato di un pubblico servizio	Coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale (ai sensi dell'art. 358 c.p.).
Azimut o la Società	Azimut Benetti S.p.A..
Modello di Organizzazione e di Gestione o Modello	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Azimut ai sensi del Decreto 231.
Organismo di Vigilanza o OdV	L'organismo interno di controllo, nominato da Azimut ai sensi del Decreto 231, e preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento.
Pubblica Amministrazione	Gli enti pubblici, le pubbliche amministrazioni e, ogni interlocutore istituzionale, sia italiano che straniero.
Pubblico Ufficiale	Coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione o manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi (ai sensi dell'art. 357 c.p.).
Reato	Le fattispecie di reato-presupposto, alle quali si applica la disciplina prevista dal Decreto 231.

2 FINALITÀ E PRINCIPI DI LEGGE

2.1 Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità "amministrativa" derivante da Reato degli enti, quale responsabilità distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il Reato.

Tale responsabilità, pur se formalmente qualificata come amministrativa, è concepita come accessoria rispetto all'accertamento di un fatto di Reato da parte del Giudice penale.

Il Reato, compreso fra quelli individuati nel Decreto 231, deve essere commesso da un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato e, in particolare:

- a) dai cd. soggetti in posizione apicale, cioè 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 ed il controllo dello stesso (in sostanza in caso di società, il *management*);
- b) dai cd. soggetti sottoposti, ovvero persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (in sostanza, nel caso delle società, i dipendenti e i collaboratori dell'ente).

Si tratta di un ampliamento della responsabilità, che include nella punizione di alcuni illeciti penali, oltre alla persona fisica che ha materialmente commesso il fatto, gli enti che hanno tratto vantaggio dalla commissione dell'illecito o nel cui interesse l'illecito è stato commesso. Il "vantaggio" o "interesse" rappresentano due distinti criteri di imputazione della responsabilità, essendo sufficiente la sussistenza anche solo di una di esse affinché si configuri la responsabilità dell'ente.

La responsabilità degli enti si applica alle categorie di reati espressamente contemplate nel Decreto 231 e, ai sensi dell'art. 4 del predetto Decreto, può configurarsi anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per tali reati non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto illecito. È, inoltre, sanzionata la commissione nelle forme del tentativo.

2.2 I Reati

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per la commissione di alcuni specifici reati previsti dal Decreto 231, come modificato dai diversi e successivi provvedimenti legislativi che hanno, di volta in volta, ampliato l'elenco dei reati contenuti nel Decreto.

Le fattispecie di Reato che sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del Decreto appartengono alle seguenti categorie:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);

- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis*);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis*);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis* 1);
- reati societari (art. 25 *ter*);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater*);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater* 1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinqies*);
- reati di abuso di mercato (art. 25 *sexies*);
- altre fattispecie in materia di abusi di mercato (art. 187 *quinqies* TUF);
- reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 *septies*);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies*);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies*);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25 *decies*);
- reati ambientali (art. 25 *undecies*);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*);
- razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies*);
- reati tributari (art. 25 *quinquesdecies*);
- contrabbando (art. 25 *sexiesdecies*);¹

¹ Paragrafo così modificato con aggiornamento Modello 231 approvato con delibera del CdA del 11.12.2020 (nel

- reati transnazionali (art. 10, Legge 16 Marzo 2006, n.146).

2.3 I criteri d'imputazione

Perché dalla condotta criminosa di un soggetto in posizione apicale o di un sottoposto possa scaturire anche la responsabilità a carico della persona giuridica cui i soggetti fanno capo è necessario che il Reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio della persona giuridica. L'"interesse" sussiste quando l'autore del Reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dal fatto che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito; il "vantaggio" consiste nel risultato positivo, economico o di altra natura, che l'ente ha tratto, ovvero avrebbe potuto trarre, dal Reato. Pertanto l'ente non risponde per i Reati commessi da persone fisiche nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

2.4 Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto 231 si articola in quattro tipi di sanzioni cui può essere sottoposto l'ente in caso di condanna:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie vengono sempre applicate in caso di condanna.

La determinazione della misura della sanzione, a norma dell'art. 10 del Decreto, si basa su un complesso sistema di quote. L'importo di una quota va da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37. Per ogni Reato il Decreto prevede l'applicazione della sanzione pecuniaria fino a un determinato numero di quote.

La sanzione da irrogarsi in concreto viene stabilita dal Giudice, sulla base cioè di criteri specifici quali gravità del fatto, grado della responsabilità dell'ente, attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e prevenire la commissione di altri illeciti, condizioni economiche e patrimoniali dell'ente (ai sensi degli artt. 11 e 12 del Decreto).

Le sanzioni interdittive vengono comminate, solo se espressamente previste nel Decreto 231 per il Reato per cui l'ente viene condannato. Esse consistono nelle seguenti misure:

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

del Reato;

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

Tali tipi di sanzioni si applicano al ricorrere delle seguenti condizioni: (a) l'ente ha tratto dal Reato un profitto di rilevante entità e, al contempo, il Reato è stato commesso da un soggetto in posizione apicale o, se commesso da soggetti sottoposti, la commissione del Reato è stata agevolata da carenze del modello organizzativo; ovvero, in alternativa, (b) che c'è stata reiterazione del Reato.

Nella scelta della sanzione interdittiva applicabile il Giudice deve applicare i criteri sopra esaminati per le misure pecuniarie.

In particolare, è richiesto che la sanzione interdittiva abbia il carattere della specificità, ossia abbia ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. È possibile che più sanzioni interdittive vengano applicate congiuntamente.

Nei casi in cui sussistono i presupposti per comminare una sanzione interdittiva che comporta l'interruzione dell'attività dell'ente, se l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può comportare un grave pregiudizio per la collettività, ovvero se l'interruzione dell'attività, date le dimensioni dell'ente e le condizioni economiche del territorio sul quale si trova, può avere rilevanti ripercussioni sull'occupazione, è previsto che il Giudice possa, in luogo della sanzione interdittiva, disporre che l'attività dell'ente continui sotto la guida di un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione che sarebbe stata inflitta.

La durata delle sanzioni interdittive non può essere inferiore ai tre mesi, né eccedere i due anni. Difatti, le misure interdittive sono, in linea di principio, temporanee. Tuttavia, nel caso in cui una stessa persona giuridica sia stata condannata almeno tre volte negli ultimi sette anni, all'interdizione temporanea dall'attività, e se ha tratto dal Reato un profitto di rilevante entità, il Decreto prevede la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

Il Decreto 231 stabilisce inoltre che la società può andare esente dalle sanzioni interdittive nell'ipotesi in cui abbia provveduto all'integrale risarcimento dei danni derivanti dall'illecito ed abbia provveduto alla attuazione di adeguati modelli di organizzazione e di gestione. In particolare, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrano le seguenti condizioni: (a) i danni derivanti dall'illecito sono stati completamente compensati e le conseguenze dannose o pericolose dell'illecito sono state corrette o sono state attuate misure concrete per l'eliminazione delle stesse; (b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato

l'illecito mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire gli illeciti della specie di quello verificatosi in futuro e (c) i profitti derivanti dall'illecito sono stati resi disponibili per la confisca.

La confisca del prezzo o del profitto del Reato è sempre disposta in caso di condanna. Quando non è possibile eseguire la confisca dei beni che hanno costituito il prezzo o il profitto del Reato, la stessa può avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente.

La pubblicazione della sentenza di condanna, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza, a spese dell'ente condannato, può essere disposta nei casi in cui viene irrogata una sanzione interdittiva.

2.5 Le misure cautelari

Durante le more del procedimento penale, su richiesta del Pubblico Ministero, il Giudice può disporre in via cautelare alcune delle misure interdittive sopra descritte.

Ciò è possibile in presenza di gravi indizi circa la sussistenza della responsabilità dell'ente e di fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Nel determinare le misure cautelari, il Giudice tiene conto delle idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari del caso di specie: la misura cautelare è proporzionata all'entità della condotta illecita contestata e alla sanzione che può essere applicata. L'interdizione dall'esercizio dell'attività può essere comminata in via cautelare soltanto quando ogni altra misura è inadeguata.

Le misure cautelari non possono essere applicate congiuntamente né avere durata superiore a un anno. Anche in sede cautelare è possibile che in luogo delle sanzioni interdittive si disponga il commissariamento dell'ente per tutto il tempo della durata della sanzione che sarebbe stata applicata.

2.6 I modelli di organizzazione e gestione ai fini dell'esonero dalla responsabilità

Una volta accertato che un soggetto in posizione apicale ha commesso un Reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente, il Decreto 231 prevede l'esclusione della responsabilità dell'ente ove lo stesso dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire la commissione di Reati della specie di quello commesso;
- che era stato istituito all'interno dell'ente un organismo dotato di poteri di iniziativa e controllo, incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne l'aggiornamento (il cd. organismo di vigilanza);

- che le persone che hanno commesso il Reato hanno eluso fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione, non essendovi dunque stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del suddetto organismo di vigilanza.

Nell'ipotesi in cui il Reato viene commesso da un soggetto in posizione subordinata, la responsabilità dell'ente sussiste solo qualora si accerti che la commissione del Reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza, e secondo il Decreto 231, non vi è inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'ente, prima della commissione del fatto, ha adottato ed efficacemente attuato il modello di organizzazione e gestione (cd. colpa in organizzazione).

Fulcro quindi della disciplina della responsabilità degli enti ai sensi del Decreto 231 è costituito dalle previsioni relative ai modelli di organizzazione e gestione. Essi costituiscono un sistema di "salvaguardia" finalizzato a scongiurare la commissione di reati.

L'adozione ed effettiva attuazione di un modello di organizzazione e gestione il cui contenuto corrisponda a quello richiesto dal Decreto 231 costituisce, infatti, la circostanza oggettiva che permette di escludere la sussistenza della cd. colpa organizzativa dell'ente, e, di conseguenza, la responsabilità di questo in caso di reati commessi dai suoi apicali o dipendenti.

Il sistema del Decreto 231 attribuisce molteplici funzioni ai modelli di organizzazione e gestione. Essi, se approntati prima della commissione del Reato, comportano la esenzione da responsabilità della persona giuridica; se adottati in seguito alla commissione del Reato (purché prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado), possono determinare una riduzione della sanzione pecuniaria e l'esclusione delle sanzioni interdittive; se adottati in seguito all'applicazione di una misura cautelare, possono comportarne la sospensione (art. 49 del Decreto).

2.7 Le caratteristiche dei modelli di organizzazione e gestione

Il Decreto 231 prevede che un modello efficace deve presentare il seguente contenuto minimo:

- individuare le attività nel cui ambito possono 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 le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'ente nonché al tipo di attività svolta,

misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

2.8 Il Whistleblowing²

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la L. 179/2017 recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto pubblico o privato”, a cui è seguito il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (“Legge sul *Whistleblowing*”), che, tra le altre cose, ha ampliato la tutela in favore dei soggetti segnalanti e la sfera degli illeciti segnalabili.

In particolare, la Legge sul *Whistleblowing* prevede:

- l’implementazione di un canale interno di segnalazione che garantisca la riservatezza del segnalante ed il rispetto di tempistiche minime per la gestione della segnalazione, in conformità all’art. 5 del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24;
- la possibilità di segnalare, oltre alle violazioni del Modello Organizzativo, più in generale, la violazione di disposizioni normative nazionali o dell’UE che ledono l’interesse pubblico o l’integrità di Azimut;
- un divieto di atti ritorsivi nei confronti del segnalante, ma anche dei c.d. “facilitatori”, dei colleghi, dei familiari o degli enti del segnalante, per motivi direttamente o indirettamente collegati alla segnalazione. A tal proposito, nell’ambito di procedimenti giudiziari o stragiudiziali è da ritenersi ritorsione qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Tra questi vi sono il licenziamento, l'intimidazione, la risoluzione anticipata di un contratto a termine o, comunque, un trattamento sfavorevole;
- sanzioni nei confronti di chi viola il divieto di cui al punto precedente;
- salvo quanto previsto dall’art. 20 della Legge sul Whistleblowing, sanzioni nei confronti del soggetto segnalante/denunciante, laddove sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o la sua responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Azimut ha adeguato il canale di segnalazione e le relative procedure interne al fine di essere conforme al D. Lgs 10 marzo 2023, n. 24. La procedura, le slides illustrative, il vademecum per effettuare una segnalazione e il link per effettuarla sono disponibili su <https://www.azimutbenetti.com/it/whistleblowing/>.

² Capitolo inserito con aggiornamento Modello 231 approvato con delibera del CdA del 27.7.2018 (nel seguito “REV. 3”) e modificato con aggiornamento Modello 231 approvato e adottato con delibera del CdA del 9 ottobre 2023 (nel seguito “REV. 5”).

2.9 Le Linee Guida di Confindustria

Il Decreto 231 stabilisce che i modelli di organizzazione e gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (o linee guida) redatti dalle associazioni rappresentative di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia (art. 6, comma 3). In particolare Confindustria nel marzo 2002 ha pubblicato le proprie “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001”, provvedendo ad aggiornarle, nel marzo 2008 e, in ultimo, nel luglio 2014, alla luce delle varie modifiche legislative, delle pronunce giurisprudenziali e della prassi applicativa nel frattempo intervenuta.

Le Linee Guida di Confindustria individuano due fasi principali in cui il sistema di prevenzione dei rischi di cui al Decreto 231 dovrebbe essere articolato e, in particolare: l’identificazione dei rischi potenziali e la progettazione del sistema di controllo. Passaggio obbligatorio per la costruzione di un sistema di controllo preventivo è la definizione del “rischio accettabile” per l’azienda, che va modulato diversamente in relazione alle singole fattispecie di Reato.

3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DI AZIMUT BENETTI S.P.A.

3.1 Adozione del Modello di Organizzazione e di Gestione da parte di Azimut

Azimut ha ritenuto essenziale e conforme alla propria politica aziendale adottare un Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del Decreto 231, affinché tutti i Destinatari del Modello osservino, nello svolgimento delle proprie attività e prestazioni, un comportamento tale da prevenire il rischio di commissione dei Reati previsti dal Decreto 231.

Nella costruzione del Modello di Organizzazione e di Gestione, Azimut si è basata, oltre che sulle prescrizioni del Decreto 231, sugli ultimi orientamenti illustrati nelle Linee Guida di Confindustria, edizione luglio 2014.

Il Modello di Organizzazione e di Gestione è stato approvato ed adottato dal Consiglio di Amministrazione di Azimut in ossequio a quanto previsto dal Decreto 231, in data 29 maggio 2015. Contestualmente all’approvazione ed adozione del Modello di Organizzazione e di Gestione, il Consiglio di Amministrazione ha costituito l’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello di Organizzazione e di Gestione in conformità a quanto previsto dal Decreto 231 (l’“Organismo di Vigilanza”).

Con delibera del 21 luglio 2016 il Consiglio di Amministrazione di Azimut ha approvato e adottato il primo aggiornamento del Modello di Organizzazione e di Gestione con riferimento ai reati in materia di Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro (art. 25-*septies* Decreto 231) e alla luce della modifica dell’ambito di applicazione del Decreto 231/2001 in relazione ai reati societari (art. 25-*ter* Decreto 231), al reato di

auto-riciclaggio (art. 25-*octies* Decreto 231) ed ai reati ambientali (art. 25-*undecies* Decreto 231).³

Con delibera del 10 febbraio 2017 il Consiglio di Amministrazione di Azimut ha approvato e adottato il secondo aggiornamento del Modello di Organizzazione e di Gestione con riferimento al sistema sanzionatorio nei confronti dei Dipendenti infra descritto.⁴

Con delibera del 27 luglio 2018 il Consiglio di Amministrazione di Azimut ha approvato e adottato il terzo aggiornamento del Modello di Organizzazione e di Gestione con riferimento ai reati in materia di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* Decreto 231) e alla luce della modifica dell'ambito di applicazione del Decreto 231/2001 in relazione ai reati societari (art. 25-*ter* Decreto 231), ai reati ambientali (art. 25-*undecies* Decreto 231). L'aggiornamento si è reso, inoltre, necessario in seguito all'entrata in vigore della L. 279/2017 in materia di *whistleblowing* che ha novellato l'art. 6 del Decreto 231.⁵

Con delibera del 23 ottobre 2020, il Consiglio di Amministrazione di Azimut ha approvato il quarto aggiornamento del Modello di Organizzazione e di Gestione in materia di reati contro la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25 Decreto 231), reati societari (art. 25 *ter* Decreto 231), altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187 *quinquies* TUF), reati tributari (art. 25 *quinesdecies* Decreto 231) e contrabbando (art. 25 *sexiesdecies* Decreto 231); tale aggiornamento del Modello è stato quindi adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 11 dicembre 2020.⁶

Con delibera del 9 ottobre 2023, il Consiglio di Amministrazione di Azimut ha approvato e adottato il quinto aggiornamento del Modello di Organizzazione e di Gestione, in seguito all'entrata in vigore del D. Lgs. 24/2023 in materia di *whistleblowing*.⁷

3.2 Finalità del Modello di Organizzazione e di Gestione

Con l'adozione del Modello e del Codice Etico, la Società intende perfezionare e migliorare il complesso di norme di condotta, principi, protocolli e procedure in essere, nonché tutti gli strumenti organizzativi ed i controlli interni esistenti, adempiendo puntualmente al Decreto 231.

Il Modello si propone di creare un sistema organico e strutturato di principi e protocolli allo scopo specifico di prevenire la commissione dei Reati contemplati dal Decreto 231 e diffondere una cultura di impresa improntata alla legalità, alla eticità, alla correttezza e alla trasparenza.

Il Modello di Organizzazione e di Gestione di Azimut si propone le seguenti finalità:

- identificare le aree a rischio di commissione di Reati mediante un'approfondita analisi delle

³ Paragrafo inserito con aggiornamento Modello 231 approvato con delibera del CdA del 21.7.2016 (nel seguito "REV. 1").

⁴ Paragrafo inserito con aggiornamento Modello 231 REV. 5.

⁵ Paragrafo inserito con aggiornamento Modello 231 REV. 3 e modificato con aggiornamento Modello 231 REV. 5.

⁶ Paragrafo inserito con aggiornamento Modello 231 REV. 4 e modificato con aggiornamento Modello 231 REV. 5

⁷ Paragrafo inserito con aggiornamento Modello 231 REV. 5.

attività svolte dalla Società, dei protocolli e presidi esistenti, della prassi, dei livelli autorizzativi;

- prevedere principi comportamentali e procedurali atti a garantire il rispetto del Decreto 231 e prevenire la commissione dei Reati di controllo;
- garantire il monitoraggio delle attività a rischio Reato e l'intervento tempestivo in caso di anomalia, per prevenire ed impedire la commissione dei Reati;
- informare adeguatamente i Destinatari del Modello circa le attività che comportano il rischio di commissione di un Reato, specificando che la commissione, anche in forma tentata, di un Reato - anche se a vantaggio o nell'interesse della Società - costituisce una violazione del Modello e del Codice Etico di Azimut e costituisce un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei confronti dell'autore del Reato, ma anche nei confronti di Azimut;
- illustrare la composizione dell'Organismo di Vigilanza, con l'attribuzione allo stesso dei compiti previsti dal Decreto 231 ed il conferimento di poteri tali da garantirne la piena ed efficace operatività ed indipendenza;
- predisporre efficaci flussi informativi e di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e da parte del medesimo organo;
- adottare un sistema disciplinare specifico ed idoneo a perseguire e sanzionare le violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione;
- consentire una verifica costante del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico dello stesso;
- diffondere una cultura d'impresa basata sulla legalità, promuovere l'attività di sensibilizzazione, formazione e diffusione tra tutti i Destinatari del Modello delle regole comportamentali e dei processi e procedure interne atte a governare, prevenire la commissione dei Reati e controllare le attività a rischio, anche attraverso un adeguato sistema di comunicazione, diffusione e formazione sul Modello e sul Codice Etico.

3.3 Principi di controllo del Modello

Il Modello di Organizzazione e di Gestione adotta i seguenti principi di controllo:

- *“Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua”*: per ciascuna operazione, Azimut garantisce un adeguato supporto documentale che consenta di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa. Al fine di ridurre al minimo i rischi di distruzione o

perdita, anche accidentale, dei dati, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle norme di legge, sono adottate misure di sicurezza adeguate, in conformità alla disciplina prevista dal decreto legislativo n. 196 del 30 giugno 2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali);

- *“Nessuno può gestire in autonomia un intero processo”*: la Società assicura l’osservanza di tale principio tramite l’applicazione del principio di separazione delle funzioni e dei compiti, in base al quale persone e funzioni diverse hanno la responsabilità di autorizzare un’operazione, di contabilizzarla, di attuare l’operazione e/o di controllarla. Inoltre, a nessuno sono attribuiti poteri illimitati, i poteri e le responsabilità sono definiti e diffuse all’interno della Società, i poteri autorizzativi e di firma sono coerenti con le responsabilità organizzative;
- *“I controlli devono essere documentati”*: il sistema di controllo della Società è supportato da adeguata documentazione relativa all’effettuazione dei controlli ed alla supervisione, nonché da un sistema di reporting interno delle violazioni.

3.4 Struttura del Modello di Organizzazione e di Gestione

Il Modello di Organizzazione e di Gestione ed il Codice Etico di Azimut sono espressione delle regole di comportamento e dei valori etico-sociali che caratterizzano il comportamento di Azimut e di tutte le società del Gruppo, costituendo un unico corpo di regole finalizzate alla diffusione di una cultura d’impresa improntata su legalità, alti principi morali, correttezza, onestà e trasparenza.

Il Modello di Azimut è integrato, oltre che dai principi e disposizioni contenuti nel Codice Etico, dall’insieme dei processi, protocolli e procedure, anche non scritti, di controllo all’interno di Azimut, incluso il sistema delle deleghe e poteri.

Il Modello di Organizzazione e di Gestione è composto dalla presente “Parte Generale”, che illustra i contenuti del Decreto 231, le caratteristiche principali e le finalità del Modello stesso, il ruolo, la composizione ed i compiti dell’Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare, nonché le modalità di comunicazione e formazione del Modello stesso, e da una “Parte Speciale” che individua le specifiche tipologie di Reato, le attività a rischio Reato ed illustra i principi comportamentali e procedurali idonei a prevenire la commissione dei Reati.

La Parte Generale e la Parte Speciale, unitamente al Codice Etico, costituiscono parte integrante del Modello.

3.5 Predisposizione del Modello

L’attività di predisposizione del Modello è stata condivisa con tutti i responsabili delle funzioni e delle direzioni di Azimut allo scopo di sensibilizzare i medesimi soggetti sull’importanza del progetto, nonché dei temi connessi al Decreto 231.

La Società ha preliminarmente condotto una analisi del proprio contesto aziendale, identificando le aree e le Attività Sensibili nonché le funzioni aziendali nell'ambito delle quali potrebbero essere commessi (o tentati) i Reati. Si è poi provveduto ad evidenziare i Reati che potrebbero essere commessi nel contesto operativo interno ed esterno in cui opera la Società.

Conformemente con le previsioni del Decreto, con le Linee Guida Confindustria e con i suggerimenti mutuati dalla giurisprudenza, la Società ha condotto una mappatura dei rischi connessi ai Reati (cd. "Mappatura dei rischi") ed in particolare ha individuato:

- i potenziali Reati associabili al business della Società;
- le macro aree attività a rischio Reati e le relative più specifiche Attività Sensibili ovvero quelle rispetto alle quali è teoricamente possibile commissione i Reati;
- le funzioni aziendali coinvolte nella gestione delle attività identificate;
- le possibili modalità di realizzazione del Reato o di partecipazione nello stesso;
- il livello di rischio associato ai Reati identificati;
- i presidi di controllo esistenti, quali documenti, protocolli e procedure anche non scritti, i principi etici e comportamentali associabili ai Reati identificati nonché gli eventuali suggerimenti di miglioramenti ed integrazioni.

Per la Mappatura dei Rischi, si è tenuto conto, tra le altre cose, della storia di Azimut, del contesto societario, del settore di appartenenza, del sistema delle procure e delle deleghe e dell'assetto organizzativo aziendale.

In particolare, della mappatura delle aree aziendali a rischio è stata condotta l'analisi sull'adeguatezza a prevenire ed individuare comportamenti illeciti da parte del sistema di controllo esistente. In particolare, è stata valutata l'adeguatezza dei presidi/controlli esistenti e sono stati identificati quelli che necessitano di una implementazione o di un aggiornamento al fine di scongiurare il rischio di commissione dei Reati.

Per ciascuna attività aziendale ritenuta "sensibile" è stato valutato il "livello" di rischio a seconda dei vari elementi qualificanti il sistema di controllo interno proprio di Azimut, dall'esistenza di regole comportamentali all'esistenza di attività di controllo e monitoraggio.

3.6 Modifiche ed aggiornamento del Modello

Il Modello è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di Azimut, nella cui competenza rientrano le modifiche ed integrazioni, che si dovessero rendere opportune o necessarie, ad esempio a seguito dell'introduzione di nuove disposizioni di legge ovvero di mutamenti della struttura organizzativa e/o

Le proposte di modifica ed integrazione del Modello potranno essere presentate dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione, sentite le competenti funzioni aziendali.

Tutte le modifiche e integrazioni di cui sopra, saranno prontamente recepite, previo adeguamento, ove necessario, dalle altre società del Gruppo, controllate e collegate, che abbiano adottato il Modello.

3.7 Adozione del Modello nelle altre società del Gruppo

Il Modello è comunicato alle altre società del Gruppo, che provvedono ad adottare, tramite apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, un proprio modello di organizzazione e gestione ai sensi del Decreto 231, redatto sulla base del presente Modello e dei profili di rischio configurabili nelle attività svolte dalle società stesse, in quanto applicabili.

Copia del modello adottato da ciascuna società del Gruppo, e dei relativi aggiornamenti, è comunicata dal Consiglio di Amministrazione della società stessa all'Amministratore Delegato di Azimut e in ogni caso all'Organismo di Vigilanza di Azimut.

Nell'adottare il modello, i consigli di amministrazione delle singole società del Gruppo procedono contestualmente anche alla nomina del proprio organismo di vigilanza.

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Conformemente a quanto previsto dal Decreto 231, la Società istituisce un Organismo di Vigilanza, quale organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, nonché del compito di vigilare sull'effettività ed adeguatezza del Modello, sul suo funzionamento ed osservanza da parte dei Destinatari, oltre che di curarne l'aggiornamento.

Azimut, in conformità a quanto previsto dal Decreto 231, dalle Linee Guida di Confindustria e tenuto conto della dimensione ed organizzazione della Società, ha optato per una composizione plurisoggettiva e collegiale dell'Organismo di Vigilanza.

4.1 Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono nominati dal Consiglio di Amministrazione previa idonea verifica circa la sussistenza dei requisiti di seguito descritti.

L'Organismo di Vigilanza è composto da 3 componenti, rieleggibili, di cui almeno due esterni a Azimut⁸, aventi i requisiti di autonomia, indipendenza, continuità d'azione, professionalità, ed onorabilità necessari per l'assunzione della carica.

Quanto ai requisiti di autonomia ed indipendenza:

⁸ Paragrafo così modificato con aggiornamento Modello 231 REV. 1.

- l'Organismo di Vigilanza è dotato di autonoma iniziativa nello svolgimento di propri compiti di ispezione e controllo;
- le attività ispettive e di controllo dell'Organismo di Vigilanza non sono sottoposte ad alcuna forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di soggetti interni di Azimut né degli organi sociali della stessa;
- l'Organismo di Vigilanza deve garantire la sua autonomia rispetto a qualsiasi forma di interferenza o di condizionamento da parte di qualsiasi soggetto appartenente o meno alla Società;
- l'Organismo di Vigilanza è nella posizione gerarchica più elevata possibile con informativa diretta al Consiglio di Amministrazione, e la possibilità di riferire direttamente anche ai Sindaci e ai Soci;
- l'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento delle proprie funzioni, risponde direttamente al Consiglio di Amministrazione e le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale;
- l'Organismo di Vigilanza ed i suoi singoli componenti non devono rivestire ruoli decisionali, operativi e gestionali tali da compromettere i requisiti di autonomia e indipendenza né partecipare a decisioni e/o attività operative;
- i componenti dell'Organismo di Vigilanza non si devono trovare in una posizione, neppure potenziale, di conflitto di interessi con Azimut o con le altre società del Gruppo;
- i componenti dell'Organismo di Vigilanza non devono avere rapporti di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i componenti degli organi sociali, persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di Azimut o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché con persone che esercitano - anche di fatto - la gestione e il controllo di Azimut, e la società di revisione;
- qualora i componenti dell'Organismo di Vigilanza siano soggetti interni alla struttura aziendale, essi devono godere di una posizione organizzativa adeguatamente elevata e, comunque, tale da non poterli configurare come dipendenti da organi esecutivi;
- l'Organismo di Vigilanza è dotato di adeguate risorse finanziarie per il corretto svolgimento delle proprie attività;
- la disciplina del funzionamento interno dell'Organismo di Vigilanza viene demandata allo stesso organismo, il quale dovrà quindi definire - con apposito regolamento - gli aspetti relativi allo svolgimento delle funzioni di vigilanza.

Quanto al requisito della professionalità:

- i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono nominati tra soggetti con professionalità adeguata in attività ispettive, consulenziale, nonché competenze tecniche in materia giuridica, economica e di controllo e gestione dei rischi aziendali;
- al fine di conoscere la struttura e le modalità di consumazione dei Reati, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi di risorse aziendali, nonché di risorse esterne competenti in materia di organizzazione aziendale, revisione, contabilità e finanza, sicurezza sul lavoro o altre aree relative ai Reato.

Quanto al requisito della continuità d'azione:

- l'Organismo di Vigilanza si impegna a svolgere la propria attività in modo continuativo, definendo nel proprio regolamento gli aspetti relativi alla continuità della propria azione, quali la calendarizzazione delle attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi;
- l'Organismo di Vigilanza si impegna ad assicurare l'effettività delle attività poste in essere, nonché la tracciabilità e la conservazione della documentazione relativa alle attività svolte (tramite ad esempio, la verbalizzazione delle riunioni, relazioni informative e periodiche).

Quanto ai requisiti di onorabilità:

- costituisce causa di ineleggibilità e di incompatibilità alla permanenza nella carica, l'aver subito una sentenza di condanna ovvero di applicazione della pena su richiesta, anche non passato in giudicato, in Italia e all'estero, in relazione ad uno o più Reati di cui al Decreto 231, ovvero la condanna, anche non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

Il Consiglio di Amministrazione valuta la permanenza dei suddetti requisiti e condizioni di operatività dell'Organismo di Vigilanza.

Al momento della nomina dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione ne designa il Presidente. Ove il numero dei componenti dell'Organismo di Vigilanza sia determinato in misura inferiore al massimo previsto, il Consiglio di Amministrazione potrà aumentare il numero dei componenti durante il periodo di permanenza in carica dell'OdV stesso; i nuovi componenti così nominati scadono dalla carica insieme a quelli in carica all'atto della nomina.

4.2 Durata e Cessazione dalla carica

L'Organismo di Vigilanza rimane in carica per la durata di 3 esercizi.

Alla scadenza del termine l'Organismo di Vigilanza continua a svolgere le sue funzioni sino alla nomina del nuovo OdV da parte del Consiglio di Amministrazione. La cessazione dalla carica potrà altresì avvenire per rinuncia, decadenza, revoca o morte.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza possono rinunciare in qualsiasi momento all'incarico dandone comunicazione scritta al Consiglio di Amministrazione ed all'Organismo di Vigilanza stesso, affinché si provveda alla loro tempestiva sostituzione.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica, prima della scadenza del termine previsto, in caso di sopravvenuta mancanza dei requisiti per assumere la carica. I componenti dell'OdV sono tenuti a comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione la perdita dei requisiti richiesti per svolgere la funzione.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati per giusta causa, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale.

Qualora si tratti di componente interno, l'eventuale termine del rapporto lavorativo tra il componente dell'Organismo di Vigilanza e Azimut comporta normalmente la revoca dall'incarico.

La revoca dalla carica di un componente dell'Organismo di Vigilanza può essere richiesta al Consiglio di Amministrazione dallo stesso Organismo di Vigilanza, motivando la richiesta.

In caso di rinuncia, decadenza, revoca e morte, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione del componente dell'Organismo di Vigilanza cessato dalla carica, sentito il Collegio Sindacale. I componenti dell'OdV così nominati restano in carica per il periodo di durata residuo dell'Organismo di Vigilanza. Tuttavia, qualora ne ricorrano i presupposti e preve le opportune valutazioni, il Consiglio di Amministrazione potrà decidere di non sostituire il soggetto dimissionario/decaduto/revocato o, comunque, cessato dalla carica e di ridurre il numero dei componenti dell'Organismo di Vigilanza nel rispetto comunque del numero minimo previsto per la composizione dell'Organismo di Vigilanza.

4.3 Funzioni, attività e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire il funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione e di Gestione, l'Organismo di Vigilanza è dotato di tutti i poteri necessari per svolgere i suoi compiti ed in particolare a:

- vigilare sul funzionamento e sull'effettività del Modello, al fine di assicurare la coerenza tra i comportamenti concreti e i principi di comportamento previsti nel Modello stesso e nel Codice Etico;
- esaminare l'adeguatezza del Modello, nel senso di verificare che lo stesso sia effettivamente capace di prevenire, impedire e presidiare i comportamenti vietati;

- controllare sull'osservanza e l'effettiva attuazione del Modello di Organizzazione e di Gestione, nonché dei principi comportamentali e procedurali ivi previsti, verificando la conformità dei comportamenti adottati con le previsioni del Modello di Organizzazione e di Gestione e rilevando gli eventuali scostamenti e/o violazioni;
- curare l'aggiornamento dinamico della Mappatura dei Rischi e del Modello, con la collaborazione delle funzioni aziendali coinvolte;
- esaminare e verificare periodicamente quanto ai punti precedenti ed in particolare la solidità e funzionalità del Modello di Organizzazione e di Gestione e, ove necessario, formulare proposte di adeguamento e di aggiornamento dello stesso alle funzioni coinvolte ed al Consiglio di Amministrazione;
- verificare l'effettiva attuazione delle proposte formulate e la loro funzionalità;
- monitorare e, con la collaborazione delle funzioni aziendali preposte, promuovere iniziative idonee alla diffusione, conoscenza e comprensione del Modello di Organizzazione e di Gestione;
- predisporre la documentazione necessaria alla concreta attuazione del Modello contenente ove necessario, le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- chiedere informazioni o documenti in merito alle Attività Sensibili, ove necessario, a tutti i Destinatari del Modello;
- avvalersi di tutte le funzioni aziendali, nonché di consulenti esterni, per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio Reato. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza è costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante disponibile presso tutte le funzioni della Società;
- coordinarsi con i responsabili delle funzioni aziendali interessate per i diversi aspetti attinenti l'attuazione del Modello di Organizzazione e di Gestione; tra cui la conoscenza ed osservanza delle procedure, formazione del personale, provvedimenti disciplinari;
- attivare le procedure di controllo previste per le singole aree a rischio Reato;
- svolgere attività ispettive periodiche, con l'ausilio delle funzioni aziendali, nell'ambito delle aree a rischio, al fine di verificare l'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti;
- condurre indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello di Organizzazione e di Gestione;
- ricevere le segnalazioni in relazione ad eventuali criticità del Modello, violazioni dello stesso

e/o a qualsiasi situazione che possa esporre la Società a rischi di Reato;

- raccogliere, elaborare e conservare (in un archivio aggiornato) la documentazione concernente le attività svolte ed in particolare, le informazioni raccolte nello svolgimento dell'attività di vigilanza, la documentazione attestante gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce;
- fornire raccomandazioni alle funzioni deputate alla redazione di nuove procedure e l'adozione di altre misure di carattere organizzativo e per la modifica delle procedure e misure già applicate;
- segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni accertate del Modello di Organizzazione e di Gestione che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto 231.

Per lo svolgimento delle funzioni di vigilanza attribuitegli, l'Organismo di Vigilanza determina il proprio *budget* annuale che viene sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza può avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio delle strutture aziendali interne e, nel caso, di consulenti esterni.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a riferire i risultati della propria attività, in modo continuativo, all'Amministratore Delegato e, periodicamente al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza dovrà redigere, con cadenza almeno semestrale, una relazione informativa scritta al Consiglio di Amministrazione che illustri:

- l'attività svolta nel periodo di riferimento e l'esito delle verifiche e dei controlli;
- le segnalazioni ricevute relative ad eventuali violazioni del Modello e l'esito delle verifiche relative alle predette segnalazioni;
- le eventuali procedure disciplinari, attivate nonché le eventuali sanzioni applicate;
- la valutazione circa il funzionamento del Modello di Organizzazione e di Gestione nell'ambito di Azimut;
- le spese sostenute nell'ambito delle funzioni di propria competenza.

Tale relazione dovrà essere trasmessa al Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza deve redigere un proprio regolamento interno, che disciplini gli aspetti e le modalità principali dell'esercizio delle proprie attività, quali la determinazione delle scadenze temporali

dei controlli, la individuazione dei criteri e delle procedure di analisi e verifica.

Per quanto riguarda la calendarizzazione delle riunioni, il regolamento dovrà prevedere che l'OdV si riunisca almeno 3 volte all'anno, e comunque ogni volta che si renda necessario per lo svolgimento dei compiti *infra* descritti.

4.4 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza⁹

L'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutte le funzioni di Azimut, senza necessità di alcun preventivo consenso, al fine di acquisire ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti ai sensi del Decreto 231.

Le funzioni aziendali a rischio Reato sono tenute a trasmettere all'Organismo di Vigilanza le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse poste in essere per dare attuazione al Modello di Organizzazione e di Gestione, nonché a riferire delle eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

I Dipendenti e i componenti degli organi sociali sono tenuti a trasmettere all'Organismo di Vigilanza a titolo esemplificativo, le informazioni relative:

- ai provvedimenti e/o alle notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o di qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche contro ignoti, per i Reati di cui al Decreto 231;
- alle richieste di assistenza legale inoltrate da Dipendenti nei confronti dei quali la Autorità Giudiziaria procede per i Reati di cui al Decreto 231;
- alle commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per i Reati di cui al Decreto 231;
- alle notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello di Organizzazione e di Gestione, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- agli esiti dei controlli, preventivi o successivi, che sono stati effettuati nel periodo di riferimento sugli affidamenti a operatori del mercato a seguito di gare a livello nazionale o europeo ovvero a trattativa privata;
- agli esiti del monitoraggio e del controllo già effettuato nel periodo di riferimento sulle commesse acquisite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- alle decisioni riguardanti la richiesta, l'erogazione e l'utilizzo di eventuali finanziamenti pubblici.

⁹ Capitolo così modificato con aggiornamento Modello 231 REV. 3.

L'Organismo di Vigilanza deve altresì ricevere copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tutte le informazioni devono essere inviate all'OdV utilizzando l'apposita casella email odv@azimutbenettigroup.com oppure tramite posta ordinaria all'indirizzo: Organismo di Vigilanza, Azimut Benetti Spa, Via Michele Coppino 104, 55049, Viareggio (LU) – Italia.

4.5 Segnalazioni¹⁰

I dipendenti, gli organi societari e i Collaboratori Esterni che intendano inviare all'Organismo di Vigilanza segnalazioni di commissione di reati, violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione e/o del Codice Etico devono attenersi alle disposizioni contenute nella "Procedura per la gestione di segnalazione di illeciti". Ricevuta la segnalazione, l'OdV si attiva nel rispetto delle prescrizioni di cui alla citata procedura.

Sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis dell'art. 6 del Decreto 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'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante come meglio specificato all'art. 5.7 del Modello.

4.6 Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza e le altre società del Gruppo

L'Organismo di Vigilanza di Azimut, nel rispetto dell'autonomia ed indipendenza delle altre società del Gruppo e dei limiti imposti da disposizioni di legge applicabili, ha il compito di:

- promuovere la comunicazione, diffusione e conoscenza da parte delle altre società del Gruppo del Modello e della metodologia e degli strumenti di attuazione dello stesso;
- dare iniziativa e impulso al fine di assicurare il coordinamento riguardo alle attività di verifica e controllo nonché di applicazione del Modello;
- proporre, sulla base delle verifiche di cui sopra, l'aggiornamento del Modello medesimo laddove si riscontrino esigenze in tal senso;
- assistere l'organismo di vigilanza delle altre società del Gruppo nella definizione di particolari azioni di controllo nelle aree di attività a rischio Reato, fermo restando il compito primario degli organismi di vigilanza delle singole società di esercitare i controlli sulle attività in parola delle

¹⁰ Capitolo inserito con aggiornamento Modello 231 REV. 3.

singole società stesse.

Gli organismi di vigilanza delle altre società del Gruppo, hanno l'obbligo di fornire ogni informazione richiesta o/o ritenuta opportuna, a fronte di istanze in tale senso da parte dell'Organismo di Vigilanza di Azimut o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'OdV della Società.

5 AMBITO DI APPLICAZIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Azimut riconosce l'importanza della diffusione e comunicazione del Modello di Organizzazione e di Gestione, nonché della formazione dei Dipendenti ai fini del corretto ed efficace funzionamento del Modello. La Società si impegna inoltre a divulgare il presente Modello di Organizzazione e di Gestione e i suoi principi ispiratori attraverso i mezzi ritenuti più opportuni.

Il Modello, il Codice Etico, nonché protocolli applicativi sono resi disponibili ai Dipendenti e possono essere consultati sia tramite strumenti informatici, tra cui *l'intranet* aziendale, sia tramite strumenti cartacei.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo ed a contribuire alla sua efficace attuazione.

Al fine di garantire il buon funzionamento del Modello di Organizzazione e di Gestione, la comunicazione dello stesso ai Destinatari sarà capillare, efficace, autorevole, chiara e dettagliata, nonché periodicamente ripetuta.

L'attività di diffusione, comunicazione e formazione nei confronti dei Dipendenti prevede lo svolgimento di obbligatori programmi di formazione modulati in relazione alle funzioni aziendali coinvolte e al personale interessato ed in ragione dell'attività e della posizione ricoperta, tenendo conto dei processi e delle attività a rischio Reato.

I corsi di formazione predisposti per i Dipendenti hanno frequenza obbligatoria e sono svolti con cadenza periodica. L'attività di formazione avviene mediante sessioni in aula e tramite corsi *e-learning*. I Dipendenti sono sottoposti a test intermedi e finali di verifica del livello di apprendimento dei contenuti dei corsi di formazione. È previsto un sistema di monitoraggio per la verifica circa l'effettiva fruizione della formazione da parte dei Dipendenti con conseguenti eventuali interventi correttivi in caso di comportamenti anomali. Sono previsti controlli di frequenza e di qualità circa il contenuto dei programmi nonché l'aggiornamento sistematico dei contenuti degli eventi formativi in ragione dell'aggiornamento del Modello.

I programmi di formazione in materia di responsabilità ex Decreto 231 e sui contenuti del Modello sono supervisionati dall'Organismo di Vigilanza, che, ove necessario, può avvalersi del supporto operativo delle funzioni aziendali competenti o di consulenti esterni.

6 PROPOSTA DI INTEGRAZIONE FORNITA DALLA DIREZIONE RISORSE UMANE

6.1 Finalità del sistema disciplinare

Azimut, ai fini di una efficace attuazione del Modello e del Codice Etico, ha adottato un adeguato sistema sanzionatorio da applicarsi nei confronti dei Destinatari del Modello (in ottemperanza all'art. 6, 2° comma, lettera e) del Decreto 231).

In particolare, le Linee Guida di Confindustria precisano che l'esercizio del potere disciplinare deve conformarsi ai principi di proporzione, nel senso che la sanzione deve essere commisurata alla gravità dell'atto contestato, e del contraddittorio, nel senso che deve essere assicurata al soggetto interessato la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del suo comportamento.

L'attivazione del meccanismo sanzionatorio, in caso di inosservanza delle misure previste dal Modello e dal Codice Etico, prescinde dall'eventuale instaurazione di procedimenti penali per il Reato eventualmente commesso.

Il sistema disciplinare, operando come presidio interno della Società, ha una funzione essenzialmente preventiva in quanto completa e rende effettivo il Modello al fine di evitare che vengano commessi i Reati invece di reprimerli quando sono stati già commessi.

Azimut condanna qualsiasi condotta illecita, illegittima o comunque in violazione del Codice Etico e del Modello di Organizzazione e di Gestione, anche se compiuta nell'interesse o a vantaggio della Società.

Il sistema disciplinare intende operare nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste nella contrattazione collettiva e ha natura eminentemente interna alla Società, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo, rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti.

L'applicazione del sistema disciplinare è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento eventualmente avviato presso l'Autorità competente.

L'Organismo di Vigilanza monitora, di concerto con l'Ufficio Risorse Umane, l'applicazione delle sanzioni disciplinari. Le previsioni contenute nel sistema disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare, loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva e/o dai regolamenti aziendali.

Il presente sistema disciplinare, oltre ad essere consegnato, anche per via telematica o su supporto informativo, ai soggetti indicati nei successivi paragrafi, nonché pubblicato nei siti *internet* e *intranet*

aziendali, è affisso presso la sede aziendale, in luogo accessibile a tutti, affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte dei Destinatari e, in particolare, dei Dipendenti.

6.2 Sistema sanzionatorio nei confronti dei Dipendenti

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 7, Legge n. 300 del 1970 (di seguito, lo "**Statuto dei Lavoratori**"), nonché dagli artt.52, 53 e 54 del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti addetti all'industria della gomma, cavi elettrici ed affini e all'industria materie plastiche (di seguito, il "**CCNL Industria Gomma Plastica**") applicato nelle sedi di Avigliana, Savona, Varazze, Fano e dagli artt. 7, 8, 9, 10 e 11 Sezione IV, Titolo VII del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti addetti all'industria metalmeccanica privata (di seguito, il "**CCNL Industria Metalmeccanici**"), applicato nelle sedi di Viareggio e Livorno, la violazione del Modello o del Codice Etico, così come delle procedure e protocolli attuativi e delle altre disposizioni normative, contrattuali (individuali e collettive) e aziendali (di seguito le "**Altre Disposizioni Rilevanti**"), comporta l'applicazione dei seguenti provvedimenti disciplinari, che saranno adottati dalla Società in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano.

In particolare, le sanzioni disciplinari previste dai CCNL applicati sono le seguenti:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore di paga determinata ai sensi dell'art. 19 del CCNL Industria Gomma Plastica e ai sensi dell'art. 3, Sezione IV, Titolo IV del CCNL Industria Metalmeccanici;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 3 giorni;
- licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Richiamo Verbale

Il provvedimento disciplinare del richiamo verbale sarà adottato per le mancanze lievi del Modello, del Codice Etico e/o delle Altre Disposizioni Rilevanti.

Richiamo Scritto

Il provvedimento disciplinare del richiamo scritto sarà adottato in caso di recidiva delle infrazioni lievi del Modello, del Codice Etico e/o delle Altre Disposizioni Rilevanti.

Multa

Il provvedimento disciplinare della multa sarà adottato nei confronti del Dipendente che ponga in essere le condotte di seguito dettagliate.

Per i lavoratori a cui si applica il CCNL Gomma Plastica, nei casi in cui il lavoratore:

- non si presenti al lavoro come previsto dall'art. 50 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

- ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli; intendendosi per tale altresì le violazioni non gravi del Modello, del Codice Etico e/o delle Altre Disposizioni Rilevanti, quali la messa in atto di azioni o comportamenti non pienamente conformi alle prescrizioni contenute nel Modello, nel Codice Etico e/o nelle Altre Disposizioni Rilevanti, ovvero la parziale omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, dal Codice Etico e/o dalle Altre Disposizioni Rilevanti, purché tale condotta non (i) esponga Azimut a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati, e/o (ii) sia diretta in modo univoco al compimento di uno o più Reati, e/o (iii) sia tale da determinare l'applicazione a carico di Azimut di sanzioni previste dal Decreto 231 e/o (iv) sia tale da determinare un danno all'immagine e al buon nome della Società;
- contravvenga al divieto di fumare, espressamente avvertito con apposito cartello, laddove ragioni tecniche e di sicurezza consiglino tale divieto;
- costruisca, entro le officine dell'azienda, oggetti per proprio uso, con lieve danno dell'azienda stessa;
- per disattenzione, procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'azienda; che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
- applichi minore diligenza nella utilizzazione e conservazione delle attrezzature in dotazione individuale e di reparto;¹¹
- effettui irregolare scritturazione o timbratura di schede od altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo o di presenza;
- in qualunque modo trasgredisca alle norme del presente Modello, dei regolamenti interni o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina, alla morale o all'igiene;
- si trovi in condizioni di evidente ubriachezza.

Per i lavoratori a cui si applica il CCNL Industria Metalmeccanici, nei casi in cui il lavoratore:

- non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;

¹¹ Paragrafo inserito con aggiornamento Modello 231 approvato con delibera del CdA del 10.2.2017 (nel seguito "REV. 2").

- senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli; intendendosi per tale altresì le violazioni non gravi del Modello, del Codice Etico e/o delle Altre Disposizioni Rilevanti, quali la messa in atto di azioni o comportamenti non pienamente conformi alle prescrizioni contenute nel Modello, nel Codice Etico e/o nelle Altre Disposizioni Rilevanti, ovvero la parziale omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, dal Codice Etico e/o dalle Altre Disposizioni Rilevanti, purché tale condotta non (i) esponga Azimut a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati, e/o (ii) sia diretta in modo univoco al compimento di uno o più Reati, e/o (iii) sia tale da determinare l'applicazione a carico di Azimut di sanzioni previste dal Decreto 231 e/o (iv) sia tale da determinare un danno all'immagine e al buon nome della Società;
- per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento o il materiale in lavorazione;
- venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, durante l'orario di lavoro;
- fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
- contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
- esegua entro l'officina dell'azienda lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda, con uso di attrezzature dell'azienda stessa;
- in altro modo trasgredisca l'osservanza del CCNL applicato o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza.

Sospensione dalla retribuzione e dal servizio

Il provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio sarà adottato nei confronti del Dipendente che ponga in essere in maniera più grave le medesime condotte elencate per il provvedimento della multa.

Licenziamento disciplinare

Il provvedimento disciplinare del licenziamento sarà adottato nei confronti del Dipendente che ponga in essere le mancanze sottoelencate.

Per i lavoratori ai quali si applica il CCNL Gomma Plastica il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro o che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale, o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del

rapporto di lavoro. In via esemplificativa, ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- assenze ingiustificate prolungate oltre 5 giorni consecutivi o assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;
- recidiva al divieto di fumare di cui al punto d) dell'art. 53, sempreché la infrazione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti;
- inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perché suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;
- condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, pronunciata anche ex art. 444 cod. proc. pen., per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti, o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;
- gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;
- furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;
- trafugamento di schede, di disegni di macchine, di utensili o comunque di materiale illustrativo di brevetti e di procedimenti di lavorazione;
- diverbio litigioso, seguito da vie di fatto avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;
- costruzione, entro le officine dell'azienda, di progetti per uso proprio o per conto terzi, con danno dell'azienda stessa;
- recidiva nella mancanza che, per disattenzione, procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'azienda; che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
- trascuranza dell'adempimento degli obblighi contrattuali e di regolamento interno, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari della multa e della sospensione;
- grave violazione degli obblighi di diligenza del lavoratore di cui all'art. 51 del CCNL Gomma Plastica, intendendosi per tale altresì quanto segue:
- messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, del Codice Etico e/o delle Altre Disposizioni Rilevanti, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, dal Codice Etico e/o dalle Altre Disposizioni Rilevanti;

- inosservanza del Modello, del Codice Etico e/o delle Altre Disposizioni Rilevanti, ivi inclusi gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello, che (i) esponga Azimut a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati, e/o (ii) sia diretta in modo univoco al compimento di - ovvero integrino la fattispecie di - uno o più Reati, e/o (iii) sia tale da determinare l'applicazione a carico di Azimut di sanzioni previste dal Decreto 231 e/o (iv) sia tale da determinare un danno all'immagine e al buon nome della Società;
- recidiva nella minore diligenza nella utilizzazione e conservazione o omessa custodia delle attrezzature aziendali in dotazione individuale o di reparto¹².

Per i lavoratori a cui si applica il CCNL Industria Metalmeccanici il licenziamento può essere inflitto:

- a) con riconoscimento del preavviso nei casi in cui il lavoratore commetta:
- insubordinazione ai superiori;
 - sensibile danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
 - esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale dell'azienda;
 - rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;
 - abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi per cui sia previsto dal licenziamento senza preavviso;
 - assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
 - condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
 - recidiva in qualunque delle mancanze contemplate per i provvedimenti più lievi, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione, salvo che siano decorsi più di due anni dalla loro comminazione;
- b) senza riconoscimento del preavviso nei casi in cui il lavoratore provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge. A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

¹² Paragrafo inserito con aggiornamento Modello 231 REV. 2.

- grave insubordinazione ai superiori;
- furto nell'azienda;
- trafugamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti, o documenti dell'azienda;
- danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale di lavorazione;
- abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;
- fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;
- rissa nell'interno dei reparti di lavorazione;
- grave violazione degli obblighi di diligenza del lavoratore di cui all'art. 1, Sezione IV, Titolo VII del CCNL Industria Metalmeccanici, intendendosi per tale altresì quanto segue: la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, del Codice Etico e/o delle Altre Disposizioni Rilevanti, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, dal Codice Etico e/o dalle Altre Disposizioni Rilevanti;
- inosservanza del Modello, del Codice Etico e/o delle Altre Disposizioni Rilevanti, ivi inclusi gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello, che (i) esponga Azimut a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati, e/o (ii) sia diretta in modo univoco al compimento di - ovvero integrino la fattispecie di - uno o più Reati, e/o (iii) sia tale da determinare l'applicazione a carico di Azimut di sanzioni previste dal Decreto 231 e/o (iv) sia tale da determinare un danno all'immagine e al buon nome della Società.

Una volta che il provvedimento disciplinare non sia più impugnabile dal Dipendente mediante la procedura prevista dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori ovvero mediante la procedura prevista dal CCNL, ovvero ogni volta che vi sia una archiviazione della procedura disciplinare aperta, il Responsabile Risorse Umane comunica l'irrogazione della sanzione con le relative motivazioni all'Organismo di Vigilanza.

6.3 Misure nei confronti dei dirigenti

Alla notizia di una violazione del Modello, nonché alla inadeguata vigilanza e/o mancata tempestiva informazione all'organo competente circa le violazioni commesse dai sottoposti, la Società adotta nei confronti dell'autore della condotta censurata quanto previsto per legge e per contratto applicabile,

incluso la sospensione temporanea e, per le violazioni più gravi, la decadenza o la revoca dalla carica sociale eventualmente ricoperta dall'interessato. Se la violazione del Modello è tale da fare venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

6.4 Misure nei confronti dei membri degli organi sociali

Con riferimento ai membri degli organi sociali:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico e/o del Modello e/o delle Altre Disposizioni Rilevanti, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, dal Codice Etico e/o dalle Altre Disposizioni Rilevanti; nonché
- l'inosservanza del Modello, del Codice Etico e/o del Modello e/o delle Altre Disposizioni Rilevanti, ivi inclusi gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello, che (i) esponga Azimut a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati, e/o (ii) sia diretta in modo univoco al compimento di, ovvero integrino la fattispecie di uno o più Reati, e/o (iii) sia tale da determinare l'applicazione a carico di Azimut di sanzioni previste dal Decreto 231,

costituiranno giusta causa di revoca ai sensi degli articoli 2383, 3° comma (per quanto concerne gli amministratori) e 2400, 2° comma (per quanto riguarda i sindaci) del codice civile.

Sotto il profilo procedurale:

- laddove uno o più dei membri del Consiglio di Amministrazione ponga in essere una delle sopra descritte violazioni, l'Organismo di Vigilanza comunica al Collegio Sindacale, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato la notizia della violazione commessa da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni, che possono includere la revoca in via cautelare dei poteri delegati, nonché la convocazione dell'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale revoca ai sensi dell'art. 2383, 3° comma, del codice civile;
- laddove uno o più dei membri del Collegio Sindacale ponga in essere una delle sopra descritte violazioni, in quanto applicabili, l'Organismo di Vigilanza comunica al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato la notizia della violazione commessa da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione convoca con urgenza l'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale revoca ai sensi dell'art. 2400, 2° comma, del codice civile.

6.5 Misure nei confronti dei revisori

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e di Gestione (per quanto applicabile) da parte

dei revisori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

6.6 Misure nei confronti dei Collaboratori Esterni

In considerazione delle circostanze di specie, in caso di inosservanza e/o violazione del Codice Etico e/o del Modello di Organizzazione e di Gestione da parte dei Collaboratori Esterni, Azimut potrà invocare l'inadempimento delle obbligazioni contrattuali, fino a comportare anche la risoluzione del contratto; in ogni caso la Società sarà legittimata a richiedere il risarcimento dei danni, secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali rilevanti ai fini del Decreto 231.

6.7 Sanzioni disciplinari ai sensi della Legge sul *Whistleblowing*¹³

La Legge sul *Whistleblowing* prevede che vengano inflitte sanzioni disciplinari, nel rispetto di quanto riportato nei paragrafi 5.2 e seguenti del Modello, nei confronti dei soggetti che:

- violino il divieto di compiere atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni in materia di *Whistleblowing* può essere denunciata all'ANAC (Autorità Nazionale AntiCorruzione) o alle Autorità competenti.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere della Società, in qualità di 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.

¹³ Capitolo introdotto con aggiornamento Modello 231 REV. 3 e modificato con aggiornamento Modello 231 REV. 5.