



MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

PARTE GENERALE

REGISTRO PRIMA EMISSIONE E MODIFICHE			
Rev.	Data	Descrizione - Natura della modifica	Adozione
0	17.12.2018	Prima emissione	CdA
1	07.07.2021	Seconda emissione	CdA
2	01.06.2023	Terza emissione	CdA
3	31.10.2024	Quarta emissione	CdA



UNI EN ISO 9001: 2015
UNI EN ISO 14001:2015
UNI EN ISO 22000:2005



UNI EN ISO 22005:2008
CARTA DEI SERVIZI VENDING



CERTIFICAZIONE BIO
Codice operatore n°:119963



Certificazione F-gas A4091 Reg.303/08

INDICE

1. Definizioni
2. Premessa
3. Il Gruppo Illiria - Profilo aziendale e struttura organizzativa della società
4. Politica globale di parità di genere
5. Caratteristiche generali del Modello di organizzazione, di gestione e controllo
6. Requisiti necessari del Modello di organizzazione
7. Elementi fondamentali del Modello
8. Parti del Modello di organizzazione, di gestione e controllo
9. Adozione, attuazione, verifica e aggiornamento del Modello di organizzazione
10. Oggetto ed esecuzione delle verifiche
11. Organismo di Vigilanza (OdV)
 - 11.1. Identificazione e collocazione dell'OdV
 - 11.2. Nomina dell'OdV e affiancamento delle funzioni interne
 - 11.3. Funzioni e poteri dell'OdV
 - 11.4. Comunicazioni fra l'OdV e gli organi societari
 - 11.5. Informativa da e verso l'Organismo di Vigilanza
 - 11.6. Whistleblowing
12. Nomina del difensore dell'ente quando il legale rappresentante risulta indagato o imputato per il reato presupposto

PARTE GENERALE

1) Definizioni

“Aree a Rischio Reato”: le attività aziendali nel cui ambito risulta astrattamente configurabile il rischio di commissione dei reati e degli illeciti previsti dal D. Lgs. n. 231/01.

“Illiria” o “la Società” o “l’Ente”: Gruppo Illiria S.p.A.

“CCNL”: il Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) del commercio per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi.

“Codice Etico”: il codice interno di comportamento predisposto approvato dal Consiglio di Amministrazione, contenente l’insieme dei principi etici di comportamento che i soggetti che operano per la Società sono tenuti ad adottare, anche in relazione alle attività che possono integrare le fattispecie di reato previste dal d.lgs. 231/2001.

“Codice disciplinare”: sistema disciplinare e il relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello e del Codice Etico.

“Collaboratori”: coloro che prestano la loro opera a favore della Società, in coordinamento con la stessa, senza che sussista alcun vincolo di subordinazione.

“Decreto”: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

“Destinatari”: i soggetti apicali e i soggetti sottoposti previsti, rispettivamente, dalle lett. a) e b) dell’art. 5, comma 1 del Decreto.

“Dipendenti”: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti.

“Ente”: soggetto per il quale è prevista la responsabilità amministrativa ai sensi del

Decreto.

“Fornitori”: i fornitori di beni e servizi non professionali della Società che non rientrano nella definizione di Partners.

“Informativa”: la dichiarazione che la Società fa sottoscrivere ad amministratori, dipendenti e collaboratori in merito all’obbligo di osservanza delle previsioni contenute nel presente Modello.

“Linee Guida di Confindustria”: le Linee Guida adottate da Confindustria per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D. Lgs. 231/2001.

“Modello” o “MOG”: il presente modello di organizzazione, gestione e controllo, adottato e concretamente attuato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (nella sua suddivisione in Parte Generale e Parti Speciali), incluso il Codice Etico, Codice Disciplinare e qualsivoglia procedura, protocollo, policy e/o regolamento, linea guida interna, ordine di servizio, ecc. ivi richiamati.

“Organismo di Vigilanza” o “OdV”: l'organismo interno di controllo, di natura collegiale, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello adottato dalla Società.

“Parte Generale”: la parte introduttiva del Modello avente natura informativa e contenente la regolamentazione dei principali dettami del Decreto, i principi a cui la Società si è ispirata nella costruzione del Modello, nonché il Sistema Sanzionatorio.

“Parte Speciale”: la sezione del Modello contenente la descrizione dei reati previsti dal Decreto, la mappatura dei rischi e l’individuazione di quelli ritenuti pertinenti dalla Società alla propria realtà aziendale, nonché l’indicazione delle misure correttive adottate ai fini di prevenire la commissione degli stessi.

“Procedura”: il processo o protocollo che regola una determinata attività aziendale in

modo da prevenire la commissione dei reati presupposto.

“Reati presupposto”: le fattispecie di reato in presenza delle quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa.

“Soggetti Apicali”: le persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo).

“Soggetti Sottoposti”: persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali.

“Statuto dei Lavoratori”: la Legge 20 maggio 1970 n. 300.

2) Premessa

Il D. Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001, in attuazione di quanto previsto dall'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 (legge delega), ha introdotto in Italia la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica.

Il Decreto ha delineato un sistema in base al quale l'Ente è colpevole quando ha omissso di adottare le misure necessarie a prevenire i reati individuati nell'elenco di cui alla sezione III del capo I del Decreto stesso e quindi l'Ente risponde di una sorta di colpa di organizzazione a seguito della quale si è reso possibile commettere il reato.

Se il reato è stato commesso in un'azienda priva di un'idonea struttura organizzativa finalizzata ad impedirlo, l'azienda ne risponde.

La società Gruppo Illiria S.p.A. ritiene opportuno adottare un Modello di organizzazione e gestione che rispecchi le prescrizioni contenute nel D. Lgs. 231/2001; tale scelta consente da un lato di aumentare il livello di trasparenza e di efficienza nella gestione dell'attività aziendale al fine di prevenire la commissione di reati presupposto e dall'altro di migliorare

l'organizzazione mediante la definizione di precise procedure e di specifiche norme di comportamento.

Il MOG della società prende spunto dalla normativa di riferimento, dalle Linee Guida di Confindustria, dai documenti emessi dalle associazioni di categorie a cui la Società appartiene. Particolare attenzione è stata posta ai recenti orientamenti giurisprudenziali formati in materia.

Le disposizioni previste nel presente MOG sono rivolte a tutti i soggetti, denominati Destinatari, che sono in qualsiasi forma coinvolti nei processi sensibili a rischio reato. In particolare devono essere rispettate dagli Amministratori, dai Procuratori, dai soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia organizzativa, dai dipendenti e da chiunque agisca in nome o per conto della società; sono allo stesso modo vincolanti anche i soggetti che agiscono in virtù di un rapporto contrattuale, o di altro tipo, anche non duraturo; appartengono a quest'ultima categoria i collaboratori esterni, i fornitori ecc.

3) Il Gruppo Illiria - Profilo aziendale e struttura organizzativa della società

Gruppo Illiria è leader in Italia nel settore della distribuzione automatica di alimenti e bevande.

Il Gruppo, fondato nel 2001, nasce dalla fusione di diverse realtà imprenditoriali operanti nel settore della distribuzione automatica già dagli anni Settanta e conta oggi 9 filiali oltre alla sede legale, operanti su tutto il territorio del Friuli-Venezia Giulia, del Piemonte, della Lombardia, dell'Emilia-Romagna, del Lazio e delle Marche.

La Società si occupa di somministrazione di alimenti e bevande, gestione di apparecchi automatici, commercio all'ingrosso e al minuto di bevande, manutenzione e vendita di distributori automatici, produzione di prodotti alimentari, catering, gestione di pubblici esercizi, import-export, emissione di buoni pasto.

Alla base dell'attività svolta ci sono:

- la massima attenzione al cambiamento tecnologico, culturale, di prodotto;
- la costante attenzione all'innovazione tecnologica al fine di rendere il servizio sempre più celere, efficiente, automatizzato, user-friendly;
- la massima attenzione all'innovazione di prodotto, resa necessaria dalle esigenze indotte dai nuovi stili di vita;
- gli investimenti costanti sulle risorse umane, sulla sicurezza e sulla formazione;
- il rispetto per l'ambiente e promozione di sani stili di vita.

Le attribuzioni degli organi societari sono disciplinate dallo Statuto e dalle leggi vigenti.

Il Gruppo Illiria controlla due società:

- OCS Group s.r.l.
- Illiria Maroc sarl

4) Politica globale di parità di genere

In data 29 marzo 2024, Gruppo Illiria ha adottato una Politica Globale di Parità di Genere, impegnandosi a migliorare costantemente la cultura del rispetto e della parità di genere, promuovendo l'empowerment femminile all'interno dell'organizzazione e ad estendere questo valore presso le aziende clienti su cui è chiamata ad esprimere le proprie competenze tecniche ed il proprio stile di relazione, secondo anche quanto riportato nel proprio Piano Strategico.

Tale politica, cui si rinvia, definisce gli impegni e i principi che la Società fa propri e che si impegna a garantire. A tal fine, la società si è dotata di procedure specifiche al fine di realizzare opportune strategie di miglioramento.

5) Caratteristiche generali del Modello di organizzazione, di gestione e controllo

Il MOG della società è stato redatto in conformità ai requisiti richiesti dal D. Lgs. 231/2001; in particolare:

- sono state analizzate tutte le tipologie di reato per le quali è prevista la responsabilità dell'Ente ai sensi degli artt. 25 e ss. del Decreto
- è stata eseguita la c.d. mappatura dei rischi-reato, mediante una serie di interviste ai dipendenti presso le varie sedi che ha consentito l'individuazione di tutte le attività nello svolgimento delle quali possono essere commessi i reati-presupposto;
- sono state individuate ed adattate le procedure esistenti, sia quelle di fatto, sia quelle gestionali finalizzate al rilascio di certificazioni;
- sono state create specifiche procedure finalizzate alla prevenzione dei reati;

Sono stati inoltre inseriti cogenti obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza; è stato anche adottato un codice disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni inserite nel Modello e nel codice etico.

- è stata creata la procedura del Whistleblowing (par. 9.6).

Specifiche disposizioni sono state inserite per garantire l'imparzialità e la professionalità dell'Organismo di Vigilanza; tale Organo viene dotato di un apposito fondo da utilizzare a propria discrezione nell'attività di verifica della corretta attuazione del presente Modello.

Al fine di garantire la correttezza e la trasparenza nell'esercizio dell'attività di impresa, la società ha adottato un Modello di organizzazione, di gestione e di controllo adeguato e in linea con le disposizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001.

Nella redazione di tale Modello è stata eseguita un'accurata analisi delle aree organizzative e gestionali più esposte, all'interno delle quali potrebbero essere commessi reati-presupposto rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa di impresa.

Contestualmente è stata eseguita una "mappatura" delle aree aziendali in cui potrebbero essere commessi reati rilevanti per il D.Lgs. 231/ 2001, con particolare attenzione all'individuazione dei soggetti che, per funzioni loro attribuite e poteri esercitati, potrebbero compiere le condotte vietate dalla citata normativa.

Al fine di prevenire la commissione dei reati sanzionati dal D.Lgs. 231/ 2001, sono state valutate le diverse modalità con cui potrebbero essere concretamente commesse le condotte vietate nelle diverse aree e competenze esaminate.

L'attività di individuazione delle aree più esposte verrà monitorata costantemente, al fine di identificare con maggior precisione possibile le modalità concrete con cui potrebbero essere realizzate le condotte vietate dal D.Lgs. 231/2001; particolare attenzione dovrà essere rivolta a eventuali variazioni organizzative della società. In tal caso, le procedure dovranno venire adeguate ai nuovi assetti organizzativi.

6) Requisiti necessari del Modello di organizzazione

Secondo le disposizioni contenute nel Decreto, il Modello di organizzazione e controllo deve:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello da parte degli apicali, dei sottoposti e dei collaboratori esterni;
- inserire principi di comportamento finalizzati alla prevenzione dei reati;
- prevedere una costante verifica del Modello al fine di mantenerlo adeguato alla realtà organizzativa e operativa dell'ente, alle modifiche della normativa ed all'evoluzione della giurisprudenza.

7) Elementi fondamentali del Modello

Gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità

amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da soggetti apicali sia da soggetti sottoposti.

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero dalla responsabilità amministrativa qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporne l'aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza dell'Ente.

Per quanto concerne i soggetti sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero dalla responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'esonero dalla responsabilità per l'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutte le procedure ed i controlli necessari per limitare il rischio di commissione dei reati che la società intende scongiurare. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente - all'articolo 6, comma 2 - le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;

- b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
 - c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
 - d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
 - e) introduzione di un codice disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.
- d) l'introduzione di un sistema che consenta ai soggetti destinatari del Modello di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte e nel contempo che garantisca la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Sulla base delle indicazioni fornite dal Legislatore delegato, i Modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida di Confindustria. Il percorso indicato dalle Linee Guida di Confindustria per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- a) individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- b) predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate - su indicazione del vertice apicale - dal

management e dal personale aziendale, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto da Confindustria sono le seguenti:

- predisposizione di un codice etico che fissa le linee di comportamento generali;
- definizione di un sistema organizzativo volto a garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti nonché a verificare la correttezza dei comportamenti;
- individuazione e documentazione dei potenziali rischi ed adozione dei relativi strumenti utili a mitigarli;
- adozione di procedure manuali ed informatiche;
- articolazione di un sistema di poteri autorizzativi e di firma, coerente con le responsabilità assegnate e finalizzato ad assicurare una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione ed attuazione delle decisioni;
- articolazione di un adeguato sistema di controllo e gestione;
- attuazione di un piano di comunicazione e formazione del personale;
- applicazione di sanzioni disciplinari in caso di comportamenti che violino le regole di condotta stabilite dalla Società.

Il sistema di controllo inoltre deve essere informato ai seguenti principi:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal modello;
- individuazione di un OdV i cui principali requisiti siano:
 - autonomia ed indipendenza;

- professionalità;
- continuità di azione;
- onorabilità.

c) obbligo da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente “a rischio reato”, di fornire informazioni all’OdV, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell’ambito delle informazioni disponibili.

Al fine di rispettare nell’esecuzione dell’attività di impresa la “società” ha già adottato in un Codice Etico contenente regole e principi che devono essere seguiti dai propri dipendenti e collaboratori.

Il Codice Etico ha una funzione di garanzia nei confronti del mercato, contiene le principali linee guida e i principi da seguire nella gestione dell’impresa; questo per valorizzare la fiducia del mercato e, in particolare, degli *stakeholders*.

Il Codice Etico è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione della società e costituisce un documento di riferimento per tutti i soggetti che operano all’interno della società stessa.

Oltre ai principi generali, all’interno del Codice sono contenute regole di comportamento, con separata indicazione delle condotte promosse e incentivate e dei comportamenti vietati.

I principi contenuti nel Codice rappresentano un rilevante riferimento utilizzato nella redazione del presente Modello di organizzazione e controllo.

Assumono una primaria rilevanza gli obblighi di:

- rispettare le disposizioni di legge, i regolamenti interni alla società e le disposizioni contenute nello stesso Codice;
- valorizzare sia nei confronti del personale dipendente, che verso i terzi collaboratori (fornitori compresi), i principi e il rispetto dei valori contenuti nel Codice;
- richiedere l’applicazione della correttezza e trasparenza nei rapporti con i soggetti

terzi in particolare se si tratta di Enti Pubblici o società con capitale pubblico.

- stabilire una regolamentazione disciplinare idonea a sanzionare la violazione delle misure indicate nel Codice.

I contenuti e i valori utilizzati quale riferimento per il Modello sono ripresi da quelli già definiti nel Codice Etico.

8) Le Parti del Modello di organizzazione gestione e controllo

Il MOG 231 del Gruppo Illiria è composto dai seguenti allegati:

1 ELENCO REATI

2 CODICE ETICO

3 CODICE DISCIPLINARE

4 PARTE SPECIALE - PROTOCOLLI SPECIFICI

5 WHISTLEBLOWING

9) Adozione, attuazione, verifica e aggiornamento del Modello di organizzazione

Il presente Modello di organizzazione è stato approvato e adottato la prima volta con delibera del Consiglio di Amministrazione del 17/12/2018; contestualmente è stata eseguita la nomina dell'Organismo di Vigilanza, con attribuzione dei relativi poteri.

Le disposizioni contenute nel Modello di organizzazione sono vincolanti i componenti degli organi della società, per i dirigenti, i dipendenti/ collaboratori e, comunque, per tutti i soggetti che agiscono a qualunque titolo per conto o nell'interesse della società.

Le eventuali modifiche, aggiornamenti e integrazioni del presente Modello verranno adottate con delibera del Consiglio di Amministrazione; a tale organo rimane la competenza ad adottare le proposte di integrazione/aggiornamento che verranno presentate dall'Organismo di Vigilanza al CdA della società.

Oltre all'adozione, il presente Modello di organizzazione viene efficacemente attuato mediante l'attività svolta dalla Direzione Aziendale e dall'Organismo di Vigilanza.

I funzionari preposti alle diverse aree gestionali - produttive della società dovranno dare attuazione al presente Modello, con particolare attenzione alle attività a rischio.

L'Organismo di Vigilanza provvede a esercitare i propri compiti mediante verifiche a campione sulle attività a rischio e monitoraggio dei controlli che vengono eseguiti dalle singole unità operative nelle aree a rischio di commissione di reati rilevanti per il D.Lgs. 231/2001.

La Direzione Aziendale, assistita dall'Organismo di Vigilanza, ha il dovere di informare i dipendenti/collaboratori riguardo le procedure da seguire nell'esecuzione delle attività comprese nelle aree di rischio; questo al fine di diffondere nell'attività di impresa la cultura e la valorizzazione delle procedure finalizzate a prevenire la commissione dei reati.

Nell'esercizio dei propri compiti, l'Organismo di Vigilanza annota nei propri verbali l'attività eseguita, allegando i resoconti delle attività di verifica e di controllo finalizzate all'attuazione del Modello di organizzazione, e, in particolare:

- l'attività di verifica e di ispezione finalizzate all'esecuzione dell'attività di vigilanza;
- l'attività di verifica effettuata sulla corretta esecuzione delle prescrizioni contenute nei Modelli organizzativi e di gestione adottati dal Consiglio di Amministrazione e dell'attività di pianificazione, organizzativa e consultiva dell'organismo stesso;
- le conclusioni finali delle attività di verifica periodiche svolte dall'OdV.

10) Oggetto ed esecuzione delle verifiche

L'attività di verifica viene svolta direttamente dall'Organismo di Vigilanza, o dai soggetti, anche terzi, appositamente incaricati di eseguire le istruzioni impartite dall'Organismo.

Al termine delle attività di verifica, verrà redatto dall'Organismo di Vigilanza un breve sommario, contenente i rilievi emersi, con separata indicazione delle carenze e delle eventuali integrazioni da adottare.

Nella relazione annuale che l'Organismo di Vigilanza presenta al Consiglio di

Amministrazione, al Collegio Sindacale e al Revisore Legale verranno brevemente descritte le attività di verifica eseguite e le relative conclusioni, con particolare attenzione a eventuali integrazioni e miglioramenti della valutazione delle aree di rischio e delle procedure finalizzate alla prevenzione dei reati.

Nella relazione annuale dell'OdV verranno riportate le verifiche effettuate sugli atti della società, con particolare rilievo alle operazioni societarie, ai contratti e agli accordi negoziali conclusi nelle aree a rischio.

L'OdV relaziona anche sulle verifiche eseguite, anche di concerto con le funzioni aziendali competenti, sull'effettivo funzionamento dei controlli preventivi e sulla corretta attuazione delle procedure aziendali finalizzate alla prevenzione dei reati.

11) Organismo di Vigilanza

11.1) Identificazione e collocazione dell'Organismo di Vigilanza

In conformità alle disposizioni contenute negli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/ 2001, l'Organismo di Vigilanza deve essere dotato di:

- *Indipendenza e autonomia* - i componenti dell'OdV devono svolgere l'attività in completa autonomia. Deve essere garantito all'OdV una dipendenza gerarchica la più elevata possibile; questo grazie alla nomina nell'Organismo di Vigilanza di professionisti esterni all'azienda; si presenta inoltre rilevante la previsione di un'attività di reporting al vertice aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione.
- *Professionalità* - i membri dell'OdV devono avere specifiche competenze tecniche, una adeguata conoscenza della normativa prevista dal D. Lgs 231/01, dei modelli di organizzazione e dell'attività necessaria per garantire lo svolgimento dell'attività di verifica descritta nel citato decreto.
- *Cause di ineleggibilità o revoca* – non può essere nominato componente dell'OdV chi ha subito una condanna anche non definitiva per un reato presupposto della responsabilità

dell'Ente ai sensi del D.Lgs 231/01; per evitare che un soggetto condannato per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 possa restare in carica fino al passaggio in giudicato della sentenza, la condanna anche non definitiva per un reato presupposto comporta l'automatica revoca del componente dell'OdV.

- *Autonomia dei poteri di controllo nell'attività ispettiva* - l'OdV deve poter avere accesso a tutte le informazioni e alla documentazione necessaria per effettuare le verifiche programmate in esecuzione dell'attività di controllo prevista nel Modello di organizzazione. Per garantire il rispetto di tale attività, l'OdV non costituisce un organo subordinato al vertice aziendale, bensì un organo dotato di indipendenza nell'esecuzione dell'attività di controllo. L'OdV deve vigilare sull'osservanza del Modello utilizzando i poteri di indagine e di valutazione mediante l'utilizzo e l'ausilio del personale della società. L'OdV ha inoltre il compito di curare l'attuazione del Modello e di curarne l'aggiornamento. La mancata o parziale o incompleta collaborazione con L'OdV costituisce una violazione disciplinare che dovrà essere accertata mediante un apposito procedimento.

11.2) Nomina dell'OdV e affiancamento delle funzioni interne

L'OdV rappresenta un organo nominato dagli amministratori ed è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. L'OdV viene istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione; contestualmente è stato adottato il presente Modello di organizzazione.

Gli amministratori definiscono anche le cause di decadenza/ineleggibilità dell'Organismo di Vigilanza, e eventuali ipotesi di sospensione e di revoca dalla carica di membri dell'OdV.

La Società ha ritenuto di conferire a un organo collegiale, appositamente incaricato dal Consiglio di Amministrazione, la qualifica di organismo di vigilanza; questo in conformità a quanto previsto nell'art. 6, lett. b) del decreto.

La scelta dei componenti dell'OdV viene fatta, in linea generale e senza che la previsione debba ritenersi vincolante per la Società, come segue:

- il Presidente deve essere “esterno” alla società e deve avere competenza nell’area legale, con particolare riferimento alla materia della Responsabilità Amministrativa degli Enti e del diritto penale;
- dei componenti (uno o più) almeno uno deve essere un “esterno”; nel caso in cui sia previsto un componente “interno”, deve essere privo di rappresentanza e deve essere a conoscenza delle procedure e, più in generale, delle dinamiche aziendali;
- Qualora non siano presenti tutte le professionalità necessarie allo svolgimento delle funzioni dell’Organismo, lo stesso, eventualmente mediante l’utilizzo del budget di spesa assegnato, potrà incaricare professionisti esterni alla Società al fine di individuare specifiche criticità.

Sono di competenza dell’OdV, le attività di vigilanza e controllo previste dal presente Modello.

L’OdV per svolgere i propri compiti può avvalersi della funzione di *Internal Auditing*; in tale ambito, personale dedicato al controllo interno riferisce direttamente all’OdV. Qualora la società non disponga della funzione di *Internal Auditing*, si potrà optare per un servizio di “*outsourcing*” e delegare una funzione aziendale sufficientemente autonoma che possa coadiuvare nelle verifiche.

All’OdV deve essere garantito l’accesso a informazioni e documentazione messe a disposizione dalla Direzione legale, finanziaria e dalla Direzione Risorse Umane. Inoltre, per attività di particolare specificità, l’Organismo di Vigilanza potrà farsi assistere da persone specializzate anche esterne.

L’OdV è dotato di un *budget* di spesa autonomo stabilito annualmente dal Consiglio di Amministrazione in misura sufficiente a consentire la copertura della spesa per l’aggiornamento e la formazione dei suoi componenti e l’eventuale attività di consulenza esterna che si dovesse rendere necessaria per valutare eventuali criticità nei processi

gestionali e produttivi.

La nomina dei componenti dell'OdV ha durata triennale e può essere revocata, oltre che per una sopravvenuta causa di ineleggibilità, per giusta causa. I componenti dell'OdV sono rieleggibili.

Nello svolgimento delle sue funzioni L'OdV si atterrà alle regole previste all'interno del Modello e del regolamento che è predisposto in occasione della nomina.

11.3) Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

I principali compiti affidati all'OdV hanno per oggetto:

- la vigilanza sull'effettività e la rispondenza del Modello di organizzazione ai requisiti richiesti dal D.Lgs. 231/2001 anche valutando le modifiche della normativa di settore e gli orientamenti della giurisprudenza;
- la verifica in merito all'idoneità del Modello a prevenire la commissione di illeciti;
- la segnalazione al CdA della necessità di aggiornamento del Modello anche in conseguenza del sorgere di nuovi rischi di commissione dei reati presupposto; la responsabilità dell'adozione delle modifiche da apportare via via al Modello resta comunque in capo al Consiglio di Amministrazione;
- la verifica del sistema sanzionatorio previsto in caso di violazione delle norme comportamentali contenute nel Modello;
- la promozione di attività finalizzate alla conoscenza del Modello all'interno dell'ente, in particolare l'organizzazione di attività formativa a beneficio di tutti i destinatari del Modello
- l'esecuzione alle attività di verifica programmate nell'esecuzione dei controlli previsti nel Modello di organizzazione;
- la segnalazione agli organi competenti delle violazioni del Modello di organizzazione e l'attività consultiva in favore del CdA in merito all'applicazione delle sanzioni disciplinari;
- la verifica dei flussi informativi e il collegamento funzionale con gli eventuali altri OdV

istituiti presso le altre società controllate-controllanti;

- Il costante monitoraggio dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle aree di attività sensibili nell'ambito del contesto aziendale;
- la verifica dell'adeguatezza delle soluzioni organizzative utilizzate per dare attuazione ai Modello (come la definizione delle clausole standard, formazione e aggiornamento del personale, i provvedimenti disciplinari ecc.), utilizzando le competenti funzioni aziendali.

Nello svolgimento delle funzioni sopra descritte, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso a tutte le aree produttive ed a tutta la documentazione aziendale; deve poter chiedere, e ottenere, dati e informazioni dalle direzioni aziendali e dai responsabili e dirigenti con tempestività.

11.4) Comunicazioni fra l'OdV e gli organi societari

In conformità alle disposizioni contenute nel D. Lgs. 231/2001, i flussi informativi tra l'OdV da una parte ed il Consiglio di Amministrazione, il Collegio sindacale ed il Revisore Legale dall'altra sono, di regola, i seguenti:

- le relazioni semestrali nelle quali riferisce al Consiglio di Amministrazione l'attività di verifica svolta, con particolare attenzione ai rilievi emersi ed alle eventuali integrazioni del Modello che si dovessero rendere necessarie;
- la relazione annuale al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed al Revisore Legale in vista dell'assemblea dei soci per l'approvazione del bilancio nella quale descrive i principali aspetti affrontati nel corso dell'anno e la previsione dell'attività da svolgere per il futuro; indica eventuali integrazioni da apportare al Modello e relaziona in merito alle conclusioni relative all'attività di verifica svolta; precisa inoltre se il budget assegnato nell'anno precedente all'OdV sia adeguato alle esigenze dell'Organo anche per l'anno successivo.

L'Organismo di Vigilanza può riferire direttamente al Consiglio di Amministrazione, al Collegio

Sindacale e al Revisore Legale in qualsiasi momento in presenza di specifiche situazioni (es. violazione del Modello di organizzazione, urgente necessità di integrazione del Modello ecc.). Il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale o il Revisore Legale potranno, a loro volta, chiedere di convocare l'Organismo di Vigilanza in qualsiasi momento per chiedere chiarimenti o approfondimenti in merito alla concreta ed efficace attuazione del Modello, o in presenza di violazioni dello stesso da parte dei soggetti tenuti a rispettarlo.

11.5) Informativa da e verso l'Organismo di Vigilanza

All'OdV devono essere comunicati con tempestività:

- le modifiche della composizione degli organi societari;
- le modifiche della compagine sociale;
- le relazioni ispettive interne all'azienda, in cui possono essere riportate possibili violazioni delle procedure descritte nel presente Modello di organizzazione o del D. Lgs. 231/2001;
- la notifica di atti giudiziari, sia di natura civile che di natura penale;
- le ispezioni di natura fiscale, in materia di sicurezza sul lavoro, tutela ambientale, tutela della salute pubblica.

11.6) Whistleblowing.

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 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 di lavoro pubblico o privato”, la quale, ai sensi dell'art. 1, ha modificato l'art. 54-bis del decreto legislativo n. 30 marzo 2001, n. 165 (“Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”) e, al contempo, ha introdotto nel settore privato, una nuova previsione nel D.Lgs. 231/2001 - che disciplina il Modello di organizzazione e gestione e, in generale, la responsabilità amministrativa da reato dell'ente – circa la presentazione e gestione delle segnalazioni.

Successivamente il D.Lgs., n.24 dd 10.03.2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 15

Marzo e in vigore dal 30 Marzo 2023, ha esteso l'ambito di applicazione della disciplina in materia di whistleblowing ampliando non solo il novero dei destinatari tenuti a rispettare la normativa in tema di protezione dei segnalatori di illeciti ma anche incrementando il numero di violazioni che potranno costituire oggetto di segnalazione ed estendendo la tutela, non solo ai segnalatori, ma anche a favore dei soggetti c.d. "facilitatori", ossia coloro che assistono "una persona segnalante nel processo di segnalazione in un contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere riservata" e ai terzi connessi con le persone segnalanti, quali ad esempio colleghi o familiari, oltre che ai soggetti giuridici collegati al segnalante.

Il D. Lgs., n.24 /2023 ha recepito la Direttiva UE 2019/1937 in materia di "Protezione degli individui che segnalano violazioni delle norme comunitarie" e ha modificato il comma 2 bis e abrogato i commi 2 ter e 2 quater del citato art. 6 del Decreto 231 e abrogato l'art. 3 della L. n. 179/2017.

Pertanto, in conformità al nuovo comma 2 bis, art. 6, D. Lgs 231/2001, sono stati costituiti più canali che, ai fini della tutela dell'ente, consentano segnalazioni.

In particolare GRUPPO ILLIRIA ha adottato il portale ACARA - NET PATROL per la gestione delle segnalazioni whistleblowing. Il servizio è attivo al seguente link <https://segnalazioni.gruppoilliria.it/>

Nello specifico, utilizzando il modello messo a disposizione dalla piattaforma, il whistleblower invia la propria segnalazione per iscritto tramite i canali predisposti da ACARA - NET PATROL; quanto segnalato viene direttamente inviato al GESTORE DELLA SEGNALAZIONE.

Il sistema di whistleblowing ACARA - NET PATROL garantisce l'anonimato del segnalante e assicura che la sua identità non possa essere rintracciata con mezzi tecnici.

Il segnalante può decidere se preferisce rimanere anonimo oppure se fornire le proprie informazioni personali.

La tecnologia scelta per la realizzazione della base dati di ACARA - NET PATROL è Amazon Aurora, che permette la gestione di database relazionali e consente di crittografare i database usando le chiavi create e gestite mediante AWS Key Management Service (AWS KMS).

L'applicativo è sviluppato su infrastrutture AWS, esclusivamente su Region UE. Le soluzioni scelte garantiscono la conformità a tutte le principali certificazioni di sicurezza e affidabilità: ISO 27001, ISO 22301, ISO 27701, SOC 1, SOC 2 e SOC 3.

12) Nomina del difensore dell'ente quando il legale rappresentante risulta indagato o imputato per il reato presupposto.

Gruppo Illiria S.p.a., al fine di evitare l'incompatibilità prevista dall'art. 39 d.lgs. 231/2001 nel caso in cui il legale rappresentante della società risulti – indagato o imputato – per il reato presupposto ha definito le modalità di nomina del proprio difensore.

In particolare, la nomina del difensore dell'Ente, in caso di impossibilità o incompatibilità da parte del Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero del Datore di Lavoro ai sensi dell'art. 2 del D. lgs. 81/2008, spetterà al Vice Presidente essendo, questi, dotato di appositi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione nonché della rappresentanza legale.

In caso di impossibilità da parte del Vice Presidente ovvero di incompatibilità dell'intero Consiglio di Amministrazione, la nomina del difensore dell'Ente potrà essere effettuata da altro soggetto previa delibera dell'Assemblea Soci.