

*MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO
AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001*

**REGOLAMENTO
DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
MARBO S.R.L.**

INDICE

1	DEFINIZIONI _____	3
2	PREMESSA _____	8
3	SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE _____	9
4	NOMINA E COMPOSIZIONE _____	10
5	DURATA IN CARICA, DECADENZA E SOSTITUZIONE DEL SOGGETTO COMPONENTE L'ODV _____	10
6	CONVOCAZIONI DELL'ODV _____	13
7	VERBALI DELL'ODV _____	13
8	COMPITI E POTERI _____	14
9	FLUSSI INFORMATIVI _____	15
10	SEGNALAZIONI O "WHISTLEBLOWING" _____	18
11	GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE _____	19
12	OBBLIGHI DI RISERVATEZZA _____	19
13	MODIFICHE AL REGOLAMENTO _____	20

1. DEFINIZIONI.

Conformemente a quanto previsto nel corpo del Modello adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nel presente documento le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- **“ANAC”**: istituita con la legge n. 190/2012 è l’autorità amministrativa indipendente, la cui missione istituzionale è individuata nella prevenzione della corruzione in tutti gli ambiti dell’attività amministrativa.
- **“Attività a rischio di reato”**: il processo, l’operazione, l’atto, ovvero l’insieme di operazioni e atti, che possono esporre la Società al rischio di sanzioni ai sensi del Decreto in funzione della commissione di un reato presupposto.
- **“Codice Etico”**: il documento, ufficialmente voluto e approvato dal vertice della Società, quale esplicitazione della politica societaria, che contiene i principi generali di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
- **“Contesto lavorativo”**: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 del D. Lgs. 24/2023, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all’autorità giudiziaria o contabile;
- **“D. Lgs. 231/2001” o “Decreto”**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
- **“Destinatari”**: Organi statutari (il Presidente; il Consiglio di Amministrazione; il Collegio dei Sindaci), Personale della Società, Fornitori e tutti coloro che operano nell’interesse o a vantaggio della Società, con o senza rappresentanza e a prescindere dalla natura e dal tipo di rapporto intrattenuto con il soggetto preponente. I Destinatari sono tenuti al rispetto del Modello e del Codice Etico;

- *“Dipendenti”*: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato.
- *“Divulgazione pubblica”* o *“divulgare pubblicamente”*: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
- *“Facilitatore”*: soggetto che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- *“Informazioni sulle violazioni”* informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell’organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all’autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell’articolo 3, comma 1 o 2 del d. Lgs. 24/2023 (ovvero settore pubblico e settore privato), nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
- *“Società”, “MARBO S.R.L.”* o *“Ente”*: la MARBO S.R.L.
- *“Linee Guida”*: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, pubblicate dalle associazioni di categoria, che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione del Modello. Ai fini del presente Modello ci si è ispirati a quanto indicato dalle Linee Guida di Confindustria e quelle del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti contabili per gli Enti No profit.
- *“Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001”* o *“Modello”*: il Modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli Organi Sociali idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato dalla Società, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte del Personale apicale o subordinato, così come descritto dal presente documento e relativi allegati.
- *“Organi Statutari”*: il Presidente, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio dei Sindaci della Società, in funzione del senso della frase di riferimento.

- **“Organismo di Vigilanza” o “OdV”**: l’Organismo previsto dall’art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull’aggiornamento dello stesso.
- **“Personale”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli “stagisti”, i volontari ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte dell’Ente.
- **“Personale Apicale”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società; in particolare, il Presidente, i Vice Presidenti, i membri del Consiglio di Amministrazione e gli eventuali institori e procuratori della Società.
- **“Personale sottoposto ad altrui direzione”**: i soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale.
- **“Persona segnalante”**: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo.
- **“Persona coinvolta”**: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
- **“Pubblica Amministrazione” o “P.A.”**: Per Amministrazione Pubblica si deve intendere:
 - lo Stato (o Amministrazione Statale);
 - gli Enti Pubblici: si specifica che l’Ente Pubblico è individuato come tale dalla legge oppure è un Ente sottoposto ad un sistema di controlli pubblici, all’ingerenza dello Stato o di altra Amministrazione per ciò che concerne la nomina e la revoca dei suoi amministratori, nonché l’Amministrazione dell’Ente stesso. È caratterizzato dalla partecipazione dello Stato, o di altra Amministrazione Pubblica, alle spese di gestione; oppure dal potere di

direttiva che lo Stato vanta nei confronti dei suoi organi; o dal finanziamento pubblico istituzionale; o dalla costituzione ad iniziativa pubblica. A titolo puramente esemplificativo e non esaustivo sono da considerarsi Pubbliche Amministrazioni in senso lato le seguenti Società: Ferrovie dello Stato, Autostrade S.p.A., AEM Milano, ecc.

- Pubblico Ufficiale: colui che esercita “una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa”. Agli effetti della legge penale “è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi” (art. 357 c.p.);
 - Incaricato di Pubblico Servizio: colui che “a qualunque titolo presta 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” (art. 358 c.p.). Si rappresenta che “a qualunque titolo” deve intendersi nel senso che un soggetto esercita una pubblica funzione, anche senza una formale o regolare investitura (incaricato di un pubblico servizio “di fatto”). Non rileva, infatti, il rapporto tra la P.A. e il soggetto che esplica il servizio.
- **“Protocollo”**: la misura organizzativa, fisica e/o logica prevista dal Modello al fine di prevenire il rischio di commissione dei Reati.
 - **“Reati”** o il **“Reato”**: l’insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal D. Lgs. 231/2001 (per come eventualmente modificato e integrato in futuro).
 - **“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.
 - **“Segnalazione”**: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;

- *“Segnalazione esterna”*: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna;
- *“Segnalazione interna”*: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna;
- *“Seguito”*: l’azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l’esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- *“Sistema Disciplinare”*: l’insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello;
- *“Violazioni”*: comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato e che consistono in:
 - 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
 - 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
 - 3) illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali indicati nel relativo allegato al decreto legislativo n. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell’Unione europea indicati nell’allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nel relativo allegato al decreto legislativo n. 24/2023, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell’ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
 - 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione di cui all’articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell’Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell’Unione europea;

- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

2. PREMESSA.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto nel nostro ordinamento un sistema sanzionatorio che configura forme di responsabilità amministrativa degli enti per i Reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da Personale Apicale o da Personale sottoposto ad altrui direzione.

In tali casi, la responsabilità degli Enti è esclusa qualora si riesca a dar prova dell'adozione e dell'efficace attuazione, prima della commissione del Reato, di modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; nonché nell'ipotesi di Reato commesso dal Personale Apicale anche della circostanza che l'illecito sia stato commesso tramite l'elusione fraudolenta dei modelli di organizzazione, gestione e controllo. Tali modelli consistono in regole e misure operative o tecnologiche (ovvero in Protocolli) che devono essere rispettate dai Destinatari, in quanto finalizzate ad impedire la realizzazione dei Reati, nonché di un sistema di controlli finalizzati a verificare l'efficacia del Modello, la sua adeguatezza alla realtà aziendale, l'effettività del Modello stesso, ovvero l'effettivo rispetto da parte del Personale preposto alle Attività a rischio di reato dei Protocolli.

Elemento necessario, ovvero richiesto dalla legge e dalla giurisprudenza, per garantire l'efficacia e l'effettività dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, di cui al D. Lgs. 231/2001, è l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui attribuire i citati compiti.

Il presente Regolamento integra diretta estrinsecazione di simili poteri di iniziativa e controllo, contraddistinti dai requisiti di autonomia ed indipendenza, di cui è dotato l'Organismo di Vigilanza del CAF CISL S.R.L. e costituisce parte integrante ed inscindibile del Modello adottato dalla Società, rappresentando una delle parti fondamentali ai fini della sua effettiva attuazione.

3. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE.

La Società ha istituito, con delibera adottata dal Consiglio di Amministrazione in data 20 novembre 2025, un Organismo di Vigilanza, in composizione monocratica, integrato da un membro esterno all'organigramma societario, individuato nella persona dell'avv. Lavinia Lucaroni

Il presente documento formalizza e costituisce il regolamento che disciplina i principali aspetti delle attività dell'Organismo di Vigilanza nel rispetto di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione della MARBO S.R.L., che ha istituito il Modello e con esso l'OdV stesso.

Si ricorda che, nell'ambito del Modello, l'Organismo di Vigilanza (previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto) ha compiti di vigilanza sulla corretta applicazione ed osservanza del Modello, con specifiche funzioni di supervisione per quanto concerne quelle infrazioni che possano incidere sulla funzionalità del Modello stesso. A tal proposito, nel rispetto di quanto stabilito dallo Statuto dei Lavoratori, parte dell'attività dell'OdV è richiamata nel Sistema sanzionatorio e disciplinare ex D. Lgs. 231/2001, cui si rimanda per quanto in materia non disciplinato dal presente regolamento.

L'OdV cura altresì la segnalazione dell'aggiornamento del Modello, in applicazione delle disposizioni di cui al Decreto.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza deve improntarsi a principi di autonomia ed indipendenza ed essere privo di compiti operativi. A garanzia di tali principi, l'OdV riveste una posizione di vertice nell'organigramma societario, riportando direttamente ed esclusivamente – su base continuativa – al Presidente del Consiglio di Amministrazione; nonché – su base annuale – al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

4. NOMINA E COMPOSIZIONE.

L'Organismo di Vigilanza della MARBO S.R.L. è un organismo monocratico, composto da un membro esterno all'organigramma societario, individuato nella persona dell'Avv. Lavinia Lucaroni.

Quest'ultima è stata nominata con delibera del Consiglio di Amministrazione, recante la data del 20 novembre 2025.

In ossequio ai principi esplicitati nella Parte Generale del Modello, ai fini della scelta della struttura dell'Organismo di Vigilanza e del relativo componente, è stato ritenuto opportuno valutare la sussistenza delle seguenti caratteristiche:

- **autonomia ed indipendenza dell'organismo**, intesi come:
 - soggettività funzionale autonoma dell'organismo stesso;
 - possesso di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
 - assenza di poteri di rappresentanza;
 - collocazione in posizione di staff al Consiglio di Amministrazione;
 - possibilità di relazionarsi direttamente al Collegio dei Sindaci;
- **professionalità**, intesa come bagaglio di conoscenze, strumenti e tecniche che l'Organismo deve possedere.
- **continuità di azione**, da realizzarsi attraverso la presenza di una struttura dedicata esclusivamente all'attività di vigilanza sul Modello.

5. DURATA IN CARICA, DECADENZA E SOSTITUZIONE DEL SOGGETTO COMPONENTE L'ODV.

Il soggetto membro dell'Organismo, in ossequio a quanto previsto dal Modello, resta in carica per il tempo previsto dalla Società, a partire dalla delibera di nomina da parte dell'Organo Amministrativo, fatta salva la facoltà di revoca ad opera del medesimo organo.

Il membro designato quale componente l'Organismo resta in carica per tutta la durata del mandato ricevuto a prescindere dalla modifica di composizione del Consiglio di Amministrazione che li ha nominati.

In ogni caso, alla scadenza del mandato, il soggetto componente l'OdV rimane in carica sino alla nomina del nuovo OdV, da parte del Consiglio di Amministrazione.

Come già più sopra sottolineato, il componente dell'OdV deve avere requisiti di onorabilità e professionalità indicati nel Modello e richiamati dal presente documento.

Per quanto attiene ai requisiti di **autonomia ed indipendenza**, il Modello individua le seguenti cause di incompatibilità e decadenza:

- essere in rapporto di coniugio, parentela entro il quarto grado o affinità entro il secondo grado con i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie nella Società o nelle sue controllate o collegate;
- essere titolare di deleghe o procure operative nella Società o nelle sue controllate o collegate.

Per quanto attiene alla **onorabilità**, il Modello individua le seguenti cause di incompatibilità e decadenza:

- trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a

una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, o la sospensione dai pubblici uffici o l'incapacità a esercitare uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;

- aver riportato condanne penali definitive (anche a seguito di applicazione della pena su richiesta delle parti ex artt. 444 ss. c.p.p.) per i reati dolosi o colposi previsti nel Decreto 231 come reati presupposto;
- essere stato destinatario di applicazione, con provvedimento definitivo, delle misure di prevenzione previste dal D.lgs. 6 settembre 2011, n. 159 (Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 13 agosto 2010, n. 136).

Il verificarsi di una delle cause di incompatibilità sopra individuate comporta l'immediata ed automatica decadenza della carica di componente dell'OdV.

A tal proposito, il soggetto componente l'Organismo di Vigilanza è tenuto a sottoscrivere, con cadenza annuale, una dichiarazione attestante il permanere dei requisiti di autonomia, indipendenza ed onorabilità e, comunque, a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione l'insorgere di eventuali condizioni ostative.

Oltre che in caso di morte, decade automaticamente dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza chi:

- ricada nelle ipotesi di incompatibilità di cui ai precedenti punti;
- venga dichiarato ai sensi di legge incapaci, interdetti o inabilitati;
- sia condannato ad una pena definitiva che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, il componente l'Organismo non può essere revocato dal Consiglio di Amministrazione se non per giusta causa.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- la sottoposizione del componente a procedure di interdizione o inabilitazione, o procedure concorsuali;
- l'imputazione in procedimenti penali con contestazione di reati che prevedano una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV risultante da una sentenza di condanna passata in giudicato per fatti avvenuti in costanza di mandato ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), emessa nei confronti della Società ai sensi del D. Lgs 231/2001, che citi esplicitamente la carente attività dell'OdV.

In caso di dimissioni o decadenza automatica del soggetto componente l'Organismo, quest'ultimo ne dà comunicazione tempestiva al Presidente del CdA il quale, unitamente al Consiglio di Amministrazione, prende senza indugio le decisioni del caso, nominando un nuovo membro.

6. CONVOCAZIONI DELL'ODV.

L'OdV organizza la propria attività attraverso la predisposizione di un piano operativo annuale, contenente l'indicazione delle verifiche finalizzate a valutare l'effettiva adeguatezza ed applicazione degli strumenti normativi interni, in termini di presidi atti a prevenire la commissione dei c.d. reati presupposto.

Le riunioni dell'OdV possono avere luogo anche in videoconferenza ovvero attraverso ulteriori mezzi di comunicazione a distanza.

Di ciascuna riunione l'Organismo è tenuto a redigere apposito verbale.

Il numero delle riunioni viene deciso in piena autonomia dall'OdV, il quale potrà decidere di riunirsi ogni volta che lo riterrà opportuno. L'OdV potrà decidere se riunirsi presso la sede della Società ovvero se organizzare le proprie riunioni in videoconferenza o altri mezzi di comunicazione a distanza.

7. VERBALI DELL'ODV.

I verbali dell'OdV, debitamente sottoscritti, vengono archiviati in forma sia cartacea che digitale, in modo tale da agevolare la conservazione e la consultazione degli stessi.

Nell'ambito delle verbalizzazioni sono evidenziati - oltre ai nominativi dei presenti, agli argomenti trattati ed all'orario di inizio e conclusione della riunione - le decisioni assunte dall'OdV a fronte di ciascun punto oggetto di attenzione.

8. COMPITI E POTERI.

All'OdV sono assegnati i seguenti compiti e poteri:

- effettuare attività di verifica sulla mappatura delle aree a rischio;
- effettuare periodicamente, nell'ambito delle aree a rischio di reato, verifiche su singole operazioni o atti, con l'ausilio dei responsabili delle funzioni aziendali coinvolte;
- coinvolgere negli *audit* anche direttamente referenti operativi;
- effettuare, senza preavviso, nelle aree esposte al rischio di commissione dei reati presupposto, controlli a campione sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti;
- monitorare costantemente, sulla base delle informazioni fornite dalle diverse funzioni e dall'Organo Amministrativo, l'evoluzione dell'organizzazione aziendale e dei settori di *business*, allo scopo di aggiornare l'elenco delle aree aziendali a rischio reato, con la collaborazione dei responsabili delle funzioni aziendali coinvolte;
- richiedere ai responsabili di ciascuna area a rischio reato le informazioni ritenute rilevanti al fine di verificare l'effettività e l'adeguatezza nel tempo del Modello;
- informare tempestivamente l'Organo Amministrativo, per gli opportuni provvedimenti, in caso di accertate violazioni del Modello, che possano

comportare l'insorgere di una responsabilità amministrativa in capo alla Società;

- raccogliere segnalazioni provenienti da qualunque dipendente in relazione a: eventuali criticità afferenti alle prescrizioni previste dal Modello, violazioni delle stesse, qualsiasi situazione che possa esporre l'attività aziendale a rischio di reato;
- raccogliere e conservare la documentazione, di volta in volta aggiornata, attinente alle procedure e alle altre misure previste dal Modello; le informazioni raccolte o pervenute nello svolgimento della propria attività; la documentazione relativa agli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce;
- verificare che tutti i responsabili di funzioni o aree esposte al rischio di commissione dei reati presupposto assicurino la conoscenza e l'osservanza, da parte dei dipendenti che ad essi riportano gerarchicamente, delle procedure o di eventuali altre disposizioni d'interesse della funzione;
- controllare che sia assicurata la costante formazione del personale in relazione alle problematiche affrontate con il d.lgs. 231/2001;
- monitorare le disposizioni normative rilevanti ai fini dell'adeguatezza e dell'aggiornamento del Modello;
- accedere, senza previa autorizzazione, a tutta la documentazione aziendale rilevante, ai fini di verificare l'adeguatezza ed il rispetto del Modello;
- nei limiti delle risorse finanziarie ad esso garantite dalla Società, ove ritenuto indispensabile, farsi assistere da consulenti esterni in relazione ad argomenti o attività, per cui sono necessarie particolari competenze.

9. FLUSSI INFORMATIVI.

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione, in merito all'attuazione del Modello e alla rilevazione di eventuali criticità. Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'Organismo di Vigilanza si relaziona direttamente con il Consiglio di Amministrazione, in modo da garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

L'Organismo di Vigilanza presenta con cadenza annuale al Consiglio di Amministrazione il rapporto consuntivo sull'attività svolta nell'anno trascorso. Il reporting ha ad oggetto l'attività svolta dall'OdV e le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello. L'Organismo propone altresì al Consiglio di Amministrazione, sulla base delle eventuali criticità riscontrate, le azioni correttive ritenute adeguate al fine di migliorare l'efficacia del Modello.

In caso di urgenza, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a riferire immediatamente al Consiglio di Amministrazione, in merito ad eventuali criticità riscontrate.

La relazione annuale deve avere ad oggetto:

- l'attività svolta, indicando in particolare i monitoraggi effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche condotte e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della valutazione delle Attività a rischio di reato;
- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

Per quanto attiene, invece, i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, questi deve essere informato, mediante flussi informativi da parte di Amministratori e Personale Apicale e sottoposto, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

I "Flussi informativi" riguardano altresì informazioni/dati/notizie identificate dall'Organismo stesso e/o da questi richieste al Personale della Società su base periodica; tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che sono definiti dall'Organismo medesimo ("**flussi informativi**").

La disciplina dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, con

l'individuazione delle informazioni che devono essere comunicate e delle modalità di trasmissione e valutazione di tali informazioni, come detto, è definita dall'OdV.

Disciplina

a) Soggetti tenuti all'obbligo di informazione.

Gli amministratori nonché tutti i responsabili di funzione ed anche tutti i dipendenti, senza eccezione alcuna, sono tenuti a fornire all'Organismo di Vigilanza le informazioni da quest'ultimo richieste nonché, anche in mancanza di specifica richiesta da parte dell'Organismo di Vigilanza, quelle indicate alla successiva lettera b).

I predetti soggetti sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza tutte le notizie relative alla commissione o alla potenziale commissione di reati o di comportamentali contrari ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo.

Le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza saranno utilizzate al fine di migliorare la pianificazione dei controlli senza costituire necessariamente a carico dello stesso un obbligo di verifica puntuale e sistematica dei fatti rappresentati.

b) Oggetto.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, i flussi informativi dovranno avere ad oggetto:

- documentazione attinente all'approvazione del bilancio (bilancio, relazioni e note organi e funzioni statutarie);
- modifiche organigrammi e funzionigrammi aziendali;
- modifiche al sistema di deleghe e poteri;
- nuovi servizi;
- verifiche ispettive di autorità pubbliche o di vigilanza (ASL, ITL, VVdFF, Agenzia delle entrate, GdF, ecc.) salvo quelle periodiche già note e programmate;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, Autorità Giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i Reati, avviate anche nei confronti

- dell'Ente, di Personale Apicale o Sottoposto dell'Ente, ovvero di ignoti (nel rispetto delle vigenti disposizioni privacy e di tutela del segreto istruttorio);
- rapporti predisposti dagli Organi Statutari nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di rischio rispetto al regime di responsabilità amministrativa degli enti di cui al Decreto relativamente all'Ente;
 - informazioni inerenti a Segnalazioni di Violazioni che hanno impatto sul Modello 231 e la sua efficacia;
 - procedimenti disciplinari per violazioni del Modello;
 - notizie relative ad emergenze in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia ambientale;
 - infortuni sui luoghi di lavoro e avvenimenti relativi;
 - corsi di formazione (231, antiriciclaggio, igiene e sicurezza, privacy & security, ambiente, anticorruzione e altre materie di rilevanza per la prevenzione dei rischi legali);
 - eventuali deroghe a procedure, regolamenti o norme aziendali;
 - eventuali ordini o direttive ricevuti ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna o il Modello Organizzativo;
 - eventuali deviazioni comportamentali rispetto ai principi ed ai protocolli previsti nel Modello Organizzativo.

c) Modalità.

I Flussi informativi debbono pervenire all'Organismo di Vigilanza mediante le modalità di volta in volta definite dall'Organismo ovvero in forma scritta:

- con modalità informatiche, tramite posta elettronica all'indirizzo **XXXXXX**;
- attraverso posta ordinaria, all'indirizzo **Via Carriona 230 (CARRARA - MS)**, all'attenzione dell'**Organismo di Vigilanza** con la dicitura "*riservata personale*".

I soggetti destinatari di eventuali richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti a fornire le relative informazioni e documentazione nei modi, nelle forme e nei tempi indicati dal medesimo OdV.

In caso di mancata risposta sarà inoltrato un sollecito. In caso di ulteriore mancato riscontro sarà dato avvio al procedimento disciplinare secondo le modalità previste

dal Sistema disciplinare vigente.

10. SEGNALAZIONI O “WHISTLEBLOWING”.

L’Organismo di Vigilanza è stato individuato quale soggetto destinatario delle Segnalazioni interne.

Per tale ragione, deve essere informato da parte dei Destinatari in merito a ogni informazione, di qualsivoglia genere, attinente a eventuali Violazioni apprese nel Contesto lavorativo al fine di fornire informazioni che possano risultare utili per l’assolvimento dei compiti dell’Organismo di Vigilanza.

Tutti i Destinatari sono, quindi, incoraggiati a Segnalare Informazioni sulle Violazioni, ovvero Violazioni, di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse e l’integrità della Società, come definite dal Modello e dal presente documento, di cui siano venuti a conoscenza nel Contesto lavorativo.

Le segnalazioni devono pervenire mediante l’apposito sistema di segnalazione predisposto dalla Società e devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Le modalità di valutazione e gestione delle segnalazioni sono disciplinate da apposita procedura adottata dalla Società. Detta procedura è riportata e precisata nel protocollo operativo n. 11 adottato dalla Società.

11. GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE.

L’OdV deve essere dotato di un *budget* annuale, per eventuali interventi ed adeguamenti ritenuti necessari nonché - in generale - ai fini della concreta efficacia dell’attività di verifica, che il medesimo è chiamato ad esercitare.

La quantificazione del *budget* avviene attraverso delibera emessa dal Consiglio di Amministrazione.

Di tale *budget* l'OdV potrà disporre, in piena autonomia, per ogni esigenza funzionale al corretto adempimento del proprio incarico, con precipuo obbligo di rendicontazione. A tal proposito, l'OdV è tenuto a rendicontare - attraverso la Relazione annuale - alla Società l'eventuale spesa del *budget*, individuandone l'importo e le finalità.

12. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA.

L'Organismo assicura la riservatezza delle informazioni, di cui viene a conoscenza, salvo che la comunicazione di tali notizie e informazioni sia necessaria per l'espletamento dell'incarico.

Le informazioni in possesso dell'OdV sono trattate in conformità con la legislazione vigente in materia di *privacy* e, in particolare, con il Regolamento Generale sulla protezione dei dati, il Codice in materia di protezione dei dati personali (Regolamento UE 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 e D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196), nonché il D.lgs. 10 agosto 2018, n. 101, recante "Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati".

13. MODIFICHE AL REGOLAMENTO

Il presente regolamento è suscettibile a modifica. Ogni modifica comporta la relativa comunicazione all'Organo Amministrativo.

Avv. Lavinia Lucaroni

Organismo di Vigilanza
della società MARBO S.r.l.

ex d.lgs. 231/01

