

EDIZIONE AGGIORNATA GIUGNO 2026

Modello di organizzazione gestione e controllo

ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto Legislativo 8 giugno 2001,
n. 231 «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone
giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di
personalità giuridica»

Samso S.p.A.

SOMMARIO

DEFINIZIONI	2
PARTE GENERALE	3
1. Natura e finalità del Modello	3
2. Processo di adozione del Modello	3
3. Modifiche e aggiornamento del Modello	3
4. Destinatari del Modello e attività di formazione	4
5. Reati rilevanti per SAMSO	5
6. Organismo di Vigilanza e obblighi informativi	6
6.1 Nomina, requisiti di eleggibilità e principi di funzionamento	6
6.2 Poteri e attività dell'Organismo di Vigilanza	8
6.3 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza	8
7. Whistleblowing e gestione delle segnalazioni	9
8. Sistema sanzionatorio	12
8.1 Principi generali	12
8.2 Criteri generali di applicazione delle sanzioni	12
8.3 Contratti di lavoro e codice disciplinare	12
8.4 Amministratori e sindaci	14
8.5 Collaboratori, agenti, intermediari, consulenti e controparti contrattuali	14
9. Prestazione di servizi infragruppo	14

DEFINIZIONI

- a) **Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231
- b) **Società:** SAMSO S.P.A.
- c) **Gruppo:** le società italiane controllate direttamente o indirettamente da SAMSO S.p.A.
- d) **Modello:** il presente modello di organizzazione, gestione e controllo
- e) **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società
- f) **Personale:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente (e quindi tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro dipendente con la Società) e i collaboratori con contratto di lavoro parasubordinato
- g) **Parti terze:** tutti coloro che agiscono in nome o per conto di SAMSO in ragione di un incarico o di un mandato; tutti coloro che si relazione con SAMSO quali controparti contrattuali
- h) **Organismo di Vigilanza:** l'organismo previsto dal paragrafo 6 del presente Modello

PARTE GENERALE

1. Natura e finalità del Modello

Con l'adozione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (il Modello) SAMSO S.P.A. (la Società) intende dare attuazione al D.lgs. 231/01 (il Decreto).

Il presente Modello costituisce regolamento interno di SAMSO, vincolante per la medesima e per tutti i soggetti destinatari.

Il presente Modello è ispirato alle Linee Guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo elaborate da CONFINDUSTRIA nel documento del 7 marzo 2002 e successivi aggiornamenti come da ultimo nel giugno 2021.

Il presente Modello si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di procedure di prevenzione e attività di controllo, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte idonee a integrare i reati contemplati dal Decreto, nonché misure idonee a migliorare l'efficienza nello svolgimento delle attività nel costante rispetto della legge e delle regole, individuando ed eliminando tempestivamente situazioni di rischio.

2. Processo di adozione del Modello

Il presente Modello è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 12 novembre 2018 e successivamente aggiornato nel novembre 2022 e da ultimo nell'agosto 2026.

Il Modello si fonda su un processo preliminare di risk assessment, che ha consentito alla Società di individuare, con riferimento alle sue attività e tenuto conto della sua organizzazione, i profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto.

In particolare, il processo ha compreso le seguenti attività:

- identificazione dei processi e attività aziendali in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto;
- autovalutazione dei rischi (c.d. risk self assessment) di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;
- identificazione di adeguati presidi di controllo necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
- analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione interna delle responsabilità.

I risultati di tutto il processo preliminare all'adozione del presente Modello sono formalizzati in documentazione agli atti della Società, che qui si intende integralmente richiamata. La Società si impegna ad aggiornare il risk assessment in caso di novità normative, modifiche alla propria organizzazione o sviluppo di nuove attività che possano comportare nuovi rischi ai sensi del Decreto.

3. Modifiche e aggiornamento del Modello

Il Consiglio di Amministrazione, salvo quanto di seguito espressamente previsto, ha competenza esclusiva per l'adozione e la modifica del Modello.

L'Amministratore Delegato può apportare al Modello modifiche di natura non sostanziale, qualora necessarie per una migliore chiarezza o efficienza. Di tali modifiche è data comunicazione al Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile e all'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, provvede a modificare tempestivamente il Modello qualora:

- siano emerse significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inadeguatezza a garantire l'efficace prevenzione di fatti di reato
- intervengano mutamenti nel sistema normativo o nell'organizzazione e nell'attività della Società.

Le proposte di modifica sono preventivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale deve esprimere un parere.

L'Organismo di Vigilanza, in ogni caso, deve prontamente segnalare in forma scritta e senza dilazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione eventuali fatti che evidenziano la necessità di revisione del Modello. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in tal caso, deve convocare il Consiglio di Amministrazione, affinché adotti le deliberazioni di sua competenza.

Le Funzioni aziendali interessate, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, provvedono a modificare le procedure necessarie per l'attuazione del Modello qualora si siano verificati fatti o circostanze che abbiano evidenziato la necessità di una loro revisione (c.d. remediation activity) in quanto inefficaci, incompleti o non effettivamente attuati. Le modifiche apportate su iniziativa delle funzioni aziendali devono essere tempestivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza.

4. Destinatari del Modello e attività di formazione

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di **gestione, amministrazione, direzione o controllo** nella Società e a tutto il personale della Società.

Il Modello si applica altresì a coloro i quali, pur non appartenendo al personale della Società, operano su **mandato o per conto della medesima** nell'ambito di attività che portano rischi rilevanti ai sensi del Decreto.

Ai fini dell'applicazione del Modello a questi soggetti la Società valuta, alla luce delle attività che essi svolgono e dei rischi che esse comportano, di inserire nel contratto con il soggetto terzo clausole idonee a:

- richiamare il terzo agli adempimenti e alle responsabilità derivanti dal Decreto e dal rispetto del presente Modello;
- imporre l'obbligo di ottemperare alle richieste di informazioni o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza della Società;
- definire le possibili sanzioni nei casi di violazione di dette obbligazioni da parte del soggetto terzo.

Ai fini dell'applicazione del Modello ad **agenti, consulenti energetici, intermediari, procuratori** la Società inserisce obbligatoriamente nel contratto con il soggetto terzo clausole che obbligano al rispetto del **Codice di Comportamento – Rapporti con la Pubblica Amministrazione**, adottato nel 2016, nonché il Codice Etico come aggiornato in data 04/08/2026.

La Società si impegna a garantire, attraverso modalità idonee, la conoscenza effettiva del Modello a tutti coloro che sono tenuti a rispettarlo.

La Società si impegna ad attuare programmi di formazione con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto e del Modello da parte di tutti i membri degli organi sociali ed i dipendenti della Società coinvolti in attività a rischio. L'attività di formazione è obbligatoria per coloro a cui è destinata. La mancata partecipazione non giustificata ai programmi di formazione costituisce violazione del Modello

e può comportare l'irrogazione di una sanzione disciplinare ai sensi del successivo "Sistema sanzionatorio".

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici.

5. Reati rilevanti per SAMSO

In considerazione della natura e dell'attività della Società e dei risultati del processo preliminare di risk assessment, nell'ambito dei reati previsti dal Decreto la Società ha individuato le categorie di reato e le singole fattispecie di reato che possono essere considerate rilevanti, in quanto è astrattamente possibile che detti reati siano commessi nell'interesse o a vantaggio della Società.

Le categorie di reato rilevanti per la Società sono di seguito richiamate e sono da intendersi nei limiti delle fattispecie di reato richiamate nella parte speciale dedicata a ciascuna sezione:

- **Reati relativi alla gestione dei fondi pubblici** (art. 24 del Decreto)
- **Reati informatici e trattamento illecito dei dati** (art 24-bis del decreto)
- **Criminalità organizzata** (art. 24-ter del Decreto)
- **Reati di Concussione e corruzione** (art 25 del Decreto)
- **Delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25-bis 1 del Decreto)
- **Reati societari** (art. 25-ter del Decreto)
- **Reati di Abuso di mercato** (art 25-sexies)
- **Omicidio e lesioni colpose in violazione delle norme in materia antiinfortunistica** (art. 25-septies del Decreto)
- **Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro di provenienza illecita, auto-riciclaggio** (art. 25-octies)
- **Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (Art. 25-decies)
- **Reati ambientali** (art. 25-undecies del Decreto)
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (Art. 25-duodecies)
- **Razzismo e xenofobia** (Art. 25-terdecies)
- **Reati tributari** (art. 25-quinquiesdecies del Decreto)
- **Contrabbando** (Art. 25-sexiesdecies)

L'elenco dei reati rilevanti è specificato nelle singole Parti Speciali.

La Società, a seguito della mappatura dei rischi effettuata in via preliminare alla redazione del presente Modello e in considerazione dei limiti oggettivi dell'attività sociale svolta, ha valutato estremamente basso il rischio di commissione delle seguenti categorie di reato, nei limiti delle fattispecie non indicate nella parte speciale, per le quali non si è ritenuto necessario redigere appositi presidi di controllo:

- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24-bis del Decreto)
- **Delitti di criminalità organizzata** (art. 24-ter del Decreto)
- **Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione** (art. 25 del Decreto)

- **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25 bis del Decreto)
- **Delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25 bis-1 del Decreto)
- **Reati societari** (art. 25 ter del Decreto)
- **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali** (art. 25 quater del Decreto)
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25 quater-1 del Decreto)
- **Delitti contro la personalità individuale** (art. 25-quinquies del Decreto)
- **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori** (art. 25 octies-1 del Decreto)
- **Delitti in materia di violazione del diritto di autore** (art. 25 nonies del Decreto)
- **Reati ambientali** (art. 25 undicies del Decreto)
- **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo apparecchi vietati** (art. 25-quaterdecies del Decreto)
- **Contrabbando** (art. 25-sexiesdecies del Decreto)
- **Delitti contro il patrimonio culturale** (artt. 25-septiesdecies)
- **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (Art. 25-duodevicies)
- **Delitti contro gli animali** (art. 25 undevicies del Decreto) Reati di abuso dei mercati relativi alle crypto-attività (D.Lgs. 129/2024)
- **Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato** (art. 12, L. n. 9/2013) in quanto costituisce categoria di reati presupposto solo nell'ambito degli enti che operano nella filiera degli oli vergini di oliva.
- **Reati transnazionali** (l. n. 146/2006)
- **Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea** (Art. 25-octies.2, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 211/2025]

La Società si impegna, nel quadro della costante attività di monitoraggio del Modello, anche su iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, a mantenere costantemente aggiornato l'elenco dei reati presupposto rilevanti per la Società, alla luce delle modifiche del quadro normativo e dell'emersione di possibili nuovi profili di rischio.

6. Organismo di Vigilanza e obblighi informativi

6.1 Nomina, requisiti di eleggibilità e principi di funzionamento

Il compito di vigilare continuativamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di proporre l'aggiornamento, è affidato ad un organismo (Organismo di Vigilanza o OdV) istituito dalla Società e nominato dal Consiglio di Amministrazione.

La durata dell'Organismo di Vigilanza è fissata in tre anni, salva diversa e motivata decisione del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza può essere rieletto.

L'Organismo di Vigilanza opera sulla base dei seguenti principi:

- **AUTONOMIA**, intesa come libertà di iniziativa, di decisione e di esecuzione delle proprie funzioni. L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo e di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Organismo stesso. L'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa in presenza di situazioni eccezionali e urgenti, con l'obbligo di dare informazione al Consiglio di Amministrazione nella riunione immediatamente successiva.
- **INDIPENDENZA**, intesa come assenza di legami, interessi o forme di interferenza con gli organi societari o altre funzioni aziendali, ovvero di situazione di potenziale o effettivo conflitto d'interessi con la Società. A tal fine, i componenti dell'Organismo di Vigilanza:
 - non devono svolgere funzioni operative o di business all'interno della Società o di altra società del Gruppo SAMSO;
 - non devono intrattenere rapporti d'affari con la Società o con gli amministratori muniti di deleghe;
 - non devono essere legati alla Società da rapporti continuativi di prestazione d'opera o relazioni di natura patrimoniale tali da condizionarne l'autonomia di giudizio;
 - non essere legati da rapporti stretti di parentela con amministratori della Società o di società del Gruppo SAMSO;
 - non devono rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione di società del Gruppo SAMSO;
 - non devono risultare titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni nel capitale della Società.
- **PROFESSIONALITÀ**, intesa come patrimonio di strumenti e conoscenze tecniche specialistiche in materie giuridiche o di controllo interno.
- **CONTINUITÀ D'AZIONE**, intesa come capacità dell'organo di agire in tempi rapidi e di operare con impegno diligente e costante nel tempo.
- **ONORABILITÀ**, intesa come assenza di precedenti di natura penale o di provvedimenti di interdizione per fatti connessi alle attività di impresa. A tal fine, i componenti dell'Organismo di Vigilanza non possono essere eletti o decadono automaticamente dalla carica in caso di:
 - condanna, anche con sentenza non definitiva o emessa ai sensi degli articoli 444 e 445 c.p.p. (c.d. patteggiamento), per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
 - condanna a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi nelle imprese;
 - applicazione di misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del Codice Antimafia (D.lgs. n. 159/2011).

Il verificarsi di una sola delle condizioni di ineleggibilità comporta la decadenza automatica dalla funzione di membro dell'organismo. Il Consiglio di Amministrazione, accertata la sussistenza della causa di decadenza, provvede senza indugio alla sostituzione del membro divenuto inidoneo.

L'Organismo di Vigilanza di SAMSO è costituito in forma monocratica, nel rispetto dei requisiti sopra elencati dall'avvocato Alessandra Grandoni non appartenente al personale della Società.

Il Consiglio di Amministrazione nomina il Presidente, al quale sono delegate le funzioni di indirizzo e di coordinamento delle attività dell'organismo.

6.2 Poteri e attività dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività della Società.

L'Organismo di Vigilanza, nel perseguimento della finalità di vigilare **sull'effettiva attuazione e idoneità preventiva** del Modello, è titolare dei seguenti **poteri** e svolge le seguenti **attività**, che esercita nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate:

- svolge periodica attività ispettiva, la cui cadenza è, nel minimo, predeterminata in considerazione ai vari settori di intervento;
- ha accesso a tutte le informazioni concernenti le attività a rischio;
- può chiedere informazioni, l'esibizione di documenti ai dirigenti della Società, nonché a tutto il personale dipendente, ed effettuare interviste pertinenti alle attività a rischio;
- qualora necessario, può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti pertinenti alle attività a rischio agli amministratori, al Collegio Sindacale e alla società di revisione;
- può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti pertinenti alle attività a rischio a collaboratori, consulenti, agenti, intermediari e in genere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello; l'obbligo di questi ultimi di ottemperare alla richiesta dell'Organismo di Vigilanza deve essere inserito nei contratti che li legano alla Società;
- verifica i **flussi informativi periodici obbligatori** da parte dei responsabili delle attività a rischio, secondo modalità e tempistiche preliminarmente individuate e comunicate a ciascun responsabile;
- può rivolgersi, dopo averne informato gli Amministratori Delegati, a consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;
- svolge le funzioni stabilite dal sistema di Whistleblowing e dal Sistema Sanzionatorio dettate dal presente Modello;
- propone le opportune azioni di integrazione o modifica alle misure di prevenzione e controllo e agli strumenti operativi di attuazione del presente Modello (remediation activity) qualora si siano verificati fatti o circostanze che abbiano evidenziato la necessità di una loro revisione in quanto inefficaci, incompleti o non effettivamente attuati;
- può proporre l'adozione di procedure sanzionatorie previste al successivo § 10 al titolare del potere disciplinare;
- sottopone il Modello a verifica periodica e ne propone, se opportuno, l'aggiornamento.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale sono tenuti **all'obbligo di riservatezza** su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività.

La Società cura e favorisce una razionale ed efficiente cooperazione tra l'Organismo di Vigilanza e gli altri organi e funzioni di controllo esistenti presso la Società, ai fini dello svolgimento dei rispettivi incarichi.

6.3 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza redige annualmente una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione, contenente quanto meno le seguenti informazioni:

- una sintesi delle attività svolte nel periodo considerato;
- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento esclusivo alle attività a rischio;
- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche;
- le novità normative che richiedono un aggiornamento del Modello o circostanze che richiedono un aggiornamento del risk assessment;
- un rendiconto delle spese sostenute.

7. Whistleblowing e gestione delle segnalazioni

La Società adotta le misure ritenute più opportune per facilitare la scoperta di violazioni al Modello e la loro tempestiva segnalazione, dando piena attuazione all'art. 6, comma 2-bis del Decreto nonché al D. Lgs n. 24/2023 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea e alle linee guida ANAC emesse con delibera.

Ogni comportamento o evento che possa i) integrare un reato presupposto ai sensi del Decreto, ii) rappresentare violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione; iii) ledere l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, deve essere immediatamente segnalato all'Organismo di Vigilanza.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del presente Modello e riguarda fatti o comportamenti di cui sono a diretta conoscenza o di cui sono venuti a conoscenza tramite comunicazione altrui. Sono altresì legittimati alla segnalazione i soggetti indicati dal D. Lgs n. 24/23.

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e devono essere il più possibile circostanziate e fondate su elementi di fatto riguardanti comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico o dell'azienda. In particolare, la segnalazione dovrebbe almeno contenere i seguenti elementi:

- 1) le generalità del segnalante, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società o del soggetto terzo;
- 2) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- 3) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- 4) se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (es. qualifica o il settore in cui svolge l'attività);
- 5) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- 6) eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- 7) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Non devono essere utilizzati i canali whistleblowing per reclami personali, contestazioni relative al rapporto di lavoro prive di rilevanza ai fini della normativa whistleblowing o segnalazioni manifestamente infondate.

La segnalazione da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante è considerata anonima. La segnalazione anonima è consentita, sebbene non raccomandata, in quanto limita la possibilità di interlocuzione con il segnalante nonché di verificare, in modo adeguato, la fondatezza dei fatti.

Le segnalazioni anonime, in ogni caso, ove circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti determinati, sono equiparate alle segnalazioni "ordinarie".

L'Organismo di Vigilanza non è tenuto a gestire segnalazioni che si fondino su mere voci o sospetti o che siano talmente generiche da non consentire l'avvio di una indagine.

La segnalazione deve avvenire nelle modalità previste dalla procedura adottata dalla società in forma scritta o in forma orale ed inoltrate attraverso i canali interni di seguito indicati. A tale riguardo si invita ogni eventuale persona segnalante ad utilizzare (a scelta del segnalante) solo i canali interni appositamente istituiti dalla Società per presentare le segnalazioni:

a) nel caso di segnalazione in forma scritta, la segnalazione può essere inoltrata mediante la piattaforma dedicata accessibile dal sito web al seguente indirizzo: <https://www.samsø.it/whistleblowing> o dall'intranet della Società;

I canali di segnalazione garantiscono la protezione della riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La piattaforma whistleblowing e la corrispondenza indirizzata all'Organismo di Vigilanza sono accessibili esclusivamente ai membri dell'organismo stesso. In caso di conflitto di interessi dell'OdV, la piattaforma sarà accessibile dal sostituto del gestore della segnalazione.

Le modalità di segnalazione sono rese note a tutto il personale della Società, a tutti i membri degli organi sociali e alla società di revisione.

Ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza provvederà a prendere in carico la segnalazione, valutandone la rilevanza e la procedibilità.

L'Organismo di Vigilanza cura la comunicazione con il segnalante attraverso la piattaforma whistleblowing:

- dando conferma, entro 7 giorni, del ricevimento della segnalazione e della sua presa in carico;
- fornendo riscontro, al segnalante, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento¹ o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione;
- richiedendo chiarimenti o informazioni aggiuntive al segnalante, ove necessario.

¹ In conformità all'art. 2, co. 1, lett. o), del D.lgs n. 24/2023 per "riscontro" si intende la comunicazione al segnalante delle informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione, vale a dire le informazioni in merito all'azione intrapresa dal gestore della segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

Nel dare corso ai necessari accertamenti, sarà garantita la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e delle informazioni contenute nella segnalazione in tutta la fase di gestione della segnalazione.

In sede di indagine, l'Organismo di Vigilanza può esercitare tutti i poteri attribuiti dal presente Modello, ivi compresa la facoltà di avvalersi di consulenti esterni e di informare, qualora ritenuto opportuno in funzione della natura della presunta violazione, il Collegio Sindacale e la società di revisione.

L'Organismo di Vigilanza deve garantire anche in questo caso la riservatezza circa l'identità del segnalante.

Qualora all'esito dell'accertamento non emergano elementi per dare seguito alla segnalazione, l'Organismo di Vigilanza procede all'archiviazione della notizia, dandone analitica motivazione nei propri verbali. Qualora la segnalazione risulti fondata, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il titolare del potere disciplinare, il quale procede secondo quanto stabilito dal sistema sanzionatorio del presente Modello.

Nel trasmettere l'esito della propria istruttoria, l'Organismo di Vigilanza segnala le disposizioni del Modello che si assumono violate ed esprime la propria valutazione in merito agli elementi di prova accertati, alla natura della violazione e alla sua gravità rispetto ai principi e alle disposizioni del presente Modello. Inoltre, ha la facoltà di proporre al titolare del potere disciplinare la misura disciplinare che ritiene maggiormente idonea, proporzionata e sufficientemente dissuasiva al fine di prevenire il ripetersi della violazione.

È dovere dell'Organismo di Vigilanza fornire al segnalante non anonimo una risposta in merito all'archiviazione ovvero alla decisione di procedere rispetto alla segnalazione.

Tutti i documenti relativi alla segnalazione sono archiviati e conservati a cura dell'Organismo di Vigilanza, al fine di garantire la trasparenza e la tracciabilità delle decisioni.

Laddove emergano situazioni di conflitto di interessi rispetto ad una specifica segnalazione, la persona in conflitto non dovrà partecipare alla valutazione e alla individuazione delle azioni da intraprendere a seguito della segnalazione. In caso di conflitto riguardante l'ODV la Società individua sin da ora come sostituto per la gestione delle segnalazioni il Consiglio di Amministrazione (con l'astensione di eventuali consiglieri che fossero coinvolti nella segnalazione).

La Società garantisce che nell'ambito delle attività di indagine interna disciplinate dal presente paragrafo il trattamento dei dati personali, ivi inclusi quelli di natura sensibile o giudiziaria, avvenga nel pieno rispetto della disciplina in materia di privacy.

Qualora sui medesimi fatti oggetto di un'indagine interna ai sensi del presente paragrafo si apra un procedimento penale, la Società garantisce il rispetto dei diritti di difesa riconosciuti dall'ordinamento al soggetto testimone o all'indagato.

Costituisce illecito disciplinare, sanzionato ai sensi del sistema sanzionatorio del presente Modello, la segnalazione volontaria di fatti di cui si conosce la falsità o la palese infondatezza o che si sa non essere stati commessi dal soggetto segnalato. La Società si riserva ogni azione, anche non di natura disciplinare, contro chiunque effettui con dolo o colpa grave segnalazioni non veritiere oppure finalizzate a danneggiare la Società, gli organi sociali o il personale della stessa.

La Società vieta qualsiasi **atto di ritorsione o discriminatorio**, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, anche laddove la segnalazione dovesse rivelarsi infondata nel merito.

Le violazioni alle misure di tutela della riservatezza dell'identità del segnalante o alle misure di protezione da atti ritorsivi o discriminatori costituiscono illecito disciplinare sanzionato ai sensi del sistema sanzionatorio previsto dal presente Modello.

La Società pone in essere le azioni ritenute più opportune per eliminare o ridurre il rischio che violazioni della specie di quella segnalata e accertata possano ripetersi in futuro. In particolare, l'Organismo di Vi-

gilanza propone tempestivamente le modifiche o le integrazioni necessarie al Modello o alle procedure che ne costituiscono attuazione qualora la violazione accertata abbia evidenziato carenze significative nelle misure di prevenzione e controllo.

8. Sistema sanzionatorio

8.1 Principi generali

SAMSO condanna qualsiasi comportamento che integri uno dei reati rilevanti ai sensi del Decreto o difforme dalle previsioni del Modello e degli strumenti operativi che ne costituiscono attuazione, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

Il presente Sistema Sanzionatorio è adottato ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) e dell'art. 7, comma quarto, lett. b) del Decreto.

L'applicazione delle misure sanzionatorie non pregiudica né modifica ulteriori, eventuali conseguenze di altra natura (civile, penale, amministrativa, tributaria), che possano derivare dal medesimo fatto.

Le sanzioni per la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto e di violazioni delle disposizioni del presente Modello sono adottate dagli organi che risultano competenti, in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dallo Statuto o dai regolamenti interni della Società.

L'Organismo di Vigilanza non ha potere disciplinare, ma può proporre al titolare del potere disciplinare le sanzioni che ritiene più opportune per garantire un'efficace prevenzione di episodi di analoga natura e il rispetto del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato dell'avvio di un procedimento disciplinare per violazioni del Modello.

8.2 Criteri generali di applicazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità delle sanzioni sono applicate in proporzione alla gravità delle violazioni e, comunque, in considerazione degli elementi di seguito elencati:

- elemento soggettivo della condotta, in funzione del dolo o della colpa;
- rilevanza degli obblighi violati;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità e alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la violazione.

L'eventuale applicazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'eventuale instaurazione del procedimento e/o dall'esito di un eventuale giudizio penale per i medesimi fatti, dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività.

8.3 Contratti di lavoro e codice disciplinare

Il rispetto delle disposizioni del Modello vale nell'ambito dei contratti di lavoro di qualsiasi tipologia e natura, inclusi quelli con i Dirigenti, a progetto, part-time, nonché nei contratti di collaborazione rientranti nella c.d. para subordinazione.

Il Modello costituisce un complesso di norme alle quali il personale dipendente deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dai rispettivi CCNL in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari. Pertanto la violazione delle previsioni del Modello, e delle procedure di attuazione, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni, ai sensi di legge e dei citati CCNL.

Fermo restando quanto sopra e a titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la commissione o il tentativo di commettere uno dei reati previsti del Decreto;
- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle prescrizioni previste dal presente Modello o stabilite per la sua attuazione;
- la redazione, anche in concorso con altri, di documentazione falsa o incompleta;
- l'agevolazione, anche mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri di documentazione incompleta o non veritiera;
- l'omessa redazione della documentazione prevista dal presente Modello o dalle procedure stabilite per l'attuazione dello stesso;
- la violazione o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Modello, in qualsiasi modo effettuata, incluso l'ostacolo ai controlli, l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposta ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe;
- il compimento di atti di ritorsione o discriminatori verso colui che segnala illeciti o violazioni alle disposizioni del presente Modello;
- la tenuta di condotte o la redazione di atti che abbiano l'effetto di rivelare l'identità del segnalante illeciti o violazioni del Modello;
- effettuare volontariamente segnalazioni false di reati o di violazioni del Modello o attribuirle con dolo a un soggetto estraneo ai fatti;
- la mancata partecipazione non giustificata ai programmi di formazione.

Per i dirigenti costituisce altresì illecito disciplinare il seguente comportamento:

- l'omessa vigilanza sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei principi e delle procedure del presente Modello.

Nei confronti dei **lavoratori dipendenti** con qualifica di **operaio, impiegato e quadro**, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e ai vigenti CCNL per i lavoratori dipendenti. Qualora il fatto costituisca violazione di doveri discendenti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tale da non consentire la prosecuzione del rapporto stesso neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, a norma dell'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare.

In caso di violazione da parte di un **dirigente**, l'Organismo di Vigilanza deve darne comunicazione, oltre che al titolare del potere disciplinare, al Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente e del Consigliere Delegato, mediante relazione scritta. La commissione degli illeciti disciplinari da parte dei dirigenti è sanzionata con i seguenti provvedimenti disciplinari in ragione della gravità delle inosservanze, tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro:

- richiamo verbale;
- richiamo formale scritto;

- licenziamento senza preavviso.

Con la contestazione, può essere disposta la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato.

Il puntuale rispetto (così come il mancato rispetto) delle previsioni del Modello Organizzativo e delle procedure dallo stesso richiamate potrà influenzare la determinazione dei bonus previsti dai piani di incentivazione per i dirigenti.

8.4 Amministratori e sindaci

Se la violazione riguarda un **Amministratore della Società**, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente e del Consigliere Delegato, e al Collegio Sindacale, in persona del Presidente, mediante relazione scritta.

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso un reato rilevante ai sensi del Decreto o una violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, il Consiglio di Amministrazione può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Nei casi più gravi - e comunque quando il comportamento sia tale da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile - il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea, proponendo la revoca dalla carica.

In caso di violazione da parte di un **componente del Collegio Sindacale**, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente e del Consigliere Delegato, mediante relazione scritta.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

8.5 Collaboratori, agenti, intermediari, consulenti e controparti contrattuali

Qualora si verificano fatti che possono integrare reati ai sensi del Decreto o violazione del Modello da parte di collaboratori, agenti, intermediari, consulenti o controparti contrattuali che siano destinatari del Modello, l'Organismo di Vigilanza informa gli Amministratori Delegati.

Nei confronti dei responsabili viene deliberata l'applicazione delle sanzioni prestabilite ai sensi delle clausole contrattuali inserite nel contratto o nella lettera di incarico.

9. Prestazione di servizi infragruppo

Le prestazioni di servizi, svolte dalla Società a favore di società del Gruppo o da società del Gruppo in favore della Società devono essere disciplinate da un contratto scritto.

Il contratto è comunicato all'Organismo di Vigilanza.

Il contratto di prestazione di servizi di cui al punto precedente, deve prevedere:

- che la società del Gruppo alla quale è richiesto il servizio sia dotata di procedure idonee a prevenire la commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- l'obbligo da parte della società beneficiaria del servizio di attestare la veridicità e completezza della documentazione o delle informazioni necessarie ai fini dello svolgimento dei servizi richiesti;
- il potere dell'Organismo di Vigilanza della società che presta il servizio di richiedere informazioni all'Organismo di Vigilanza della società beneficiaria del servizio (se esistente) ovvero alle funzioni aziendali, al fine del corretto svolgimento della propria funzione di vigilanza.

Nelle prestazioni di servizi verso società del Gruppo la Società rispetta il proprio Modello e dalle procedure stabilite per la sua attuazione.

samsø

SAMSØ MILANO

Via Vittor Pisani, 10 - 20124 Milano

SAMSØ PADOVA

Via Giacinto Andrea Longhin, 23 - 35131 Padova

SAMSØ SALERNO

Via Monte del Vesuvio, 2a - 84015 Nocera Superiore (SA)

www.samso.it