



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE  
AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001  
DI MAGIS S.P.A.**

Approvato nella seduta del 17.12.2024 dal Consiglio di Amministrazione di AGSM AIM S.p.A., che con decorrenza 1° marzo 2026 ha modificato la propria denominazione sociale in Magis S.p.A.

## RIEPILOGO DELLE REVISIONI

REV.	Data di approvazione	Descrizione
11	1° marzo 2026	Aggiornamento alla nuova denominazione sociale.
10	17 dicembre 2024	<p>Aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo con riferimento a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- parte Generale, relativamente al nuovo assetto organizzativo della società e del profilo del Gruppo.</li> <li>- aggiornamento del catalogo dei reati presupposto</li> <li>- predisposizione del nuovo <i>risk assessment</i> con contestuale revisione del metodo di calcolo del rischio.</li> <li>- parte Speciale, aggiornamento normativo, con particolare riferimento ai seguenti articoli del D.Lgs. 231/2001: <ul style="list-style-type: none"> <li><u>art. 24</u>: art. 353 c.p. "<i>Turbata libertà degli incanti</i>" e art. 353 bis c.p. "<i>Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente</i>" introdotti da DL 10 agosto 2023 n.105 convertito con legge n. 137 del 9 ottobre 2023;</li> <li><u>art. 25</u>: art. 314 bis c.p. "<i>Indebita destinazione di denaro o cose mobili</i>" introdotto da DL n. 92 del 4 luglio 2024 convertito con legge n. 112 dell'8 agosto 2024, art. 322 bis c.p. "<i>Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri</i>", modificato da DL n. 92 del 4 luglio 2024 convertito con legge n. 112 dell'8 agosto 2024 e modificato nel testo e nella rubrica da legge n. 114 del 9 agosto 2024, art. 323 c.p. "<i>Abuso d'ufficio</i>" abrogato da Legge n. 114 del 9 agosto 2024, art. 346 bis c.p. "<i>Traffico di influenze illecite</i>" sostituito da legge n. 114 del 9 agosto 2024;</li> <li><u>art. 25 undecies</u>: Art. 255 D.Lgs. 152/2006 "<i>Abbandono di rifiuti</i>" introdotto da DL n.105 del 10 agosto 2023 convertito con legge n. 137 del 9 ottobre 2023;</li> <li><u>art. 25 duodecies</u>: art. 18-ter D.Lgs. n. 286/1998 "<i>Permesso di soggiorno per gli stranieri vittime di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro</i>" introdotto da DL n. 145 dell'11 ottobre 2024;</li> <li><u>art. 25 sexiesdecies</u>: fattispecie modificate e nuove fattispecie introdotte da D.Lgs. n. 141 del 26 settembre 2024 "<i>Disposizioni nazionali complementari al</i></li> </ul> </li> </ul>

REV.	Data di approvazione	Descrizione
		<i>codice doganale dell'Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise e altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi".</i>
9	10 luglio 2023	Aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo con riferimento: <ul style="list-style-type: none"> <li>- parte Generale del Modello 231 con riferimento alla normativa <i>Whistleblowing</i> di cui al D. Lgs 24/23 e al nuovo assetto organizzativo e societario;</li> <li>- codice disciplinare per effetto della normativa <i>Whistleblowing</i> di cui al D. Lgs 24/23;</li> </ul>
8	29 luglio 2022	Aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo con riferimento: <ul style="list-style-type: none"> <li>- alla riorganizzazione societaria del Gruppo AGSM AIM e alle modifiche dell'assetto organizzativo della Società stessa;</li> <li>- alla parte speciale, in occasione del nuovo <i>risk assessment</i>;</li> <li>- alle nuove fattispecie di reato inserite nel D. Lgs. 231/2001 all'art. 25 <i>octies</i> 1. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (inserito dal D. Lgs. 8 novembre 2021, n. 184); art. 25-<i>septiesdecies</i>. Delitti contro il patrimonio culturale (inserito dall' art. 3, comma 1, L. 9 marzo 2022, n. 22); art. 25-<i>duodevicies</i>. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (inserito dall' art. 3, comma 1, L. 9 marzo 2022, n. 22);</li> <li>- alla modifica delle fattispecie penali di cui agli artt. 648, 648 <i>bis</i>, 648 <i>ter</i>, 648 <i>ter</i> 1 del Codice penale introdotte dal D.Lgs. n. 195 del 2021;</li> <li>- alla revisione metodo di calcolo del rischio.</li> </ul>
7	31 marzo 2021	Aggiornamento della Parte Generale del Modello 231 con riferimento alla variazione dell'assetto organizzativo della Società a seguito dell'operazione di fusione per incorporazione di AIM Vicenza S.p.A. in AGSM AIM S.p.A.
6	22 dicembre 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aggiornamento del Modello 231 con riferimento alla variazione dell'assetto organizzativo della Società ed all'introduzione nel Decreto Legislativo 231/2001 di nuove fattispecie di reato.</li> <li>- Revisione generale del testo della Parte Generale ed inserimento dei seguenti paragrafi:               <ul style="list-style-type: none"> <li>· n. 3 "La responsabilità amministrativa";</li> <li>· n. 3.1 "Elementi costitutivi della responsabilità";</li> <li>· n. 3.2 "Responsabilità amministrativa e concorso nel reato";</li> <li>· n. 3.3 "Reati commessi all'estero";</li> <li>· n. 3.4 "Sanzioni";</li> </ul> </li> </ul>

REV.	Data di approvazione	Descrizione
		<ul style="list-style-type: none"> <li>· n. 3.5 "Esonero della responsabilità";</li> <li>· n. 3.6 "Procedimento di accertamento dell'illecito";</li> <li>· n. 12.1 "Tutela del segnalante";</li> </ul> <p>- Integrazione del Codice Disciplinare con le novità introdotte dalla L. 179/2017 <i>"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"</i> (cd. <i>Whistleblowing</i>).</p> <p>- Revisione formale e sostanziale della Parte Speciale.</p> <p>- Eliminazione della "Sezione Anticorruzione" in seguito all'adozione del Piano Triennale della Prevenzione e della Corruzione (PTPCT) 2020-2022.</p>
5	25 luglio 2017	<p>Aggiornamento della <u>Parte Generale</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- inserimento dei seguenti paragrafi:</li> <li>n.2 "Costruzione del Modello";</li> <li>n.3 "Fattispecie di reato";</li> <li>n.4 "Le fattispecie di reato rilevanti";</li> <li>n.5 "Destinatari del Modello";</li> <li>n.6 "Adozione, modifiche ed integrazione del Modello";</li> <li>n.7. "Il piano di formazione e comunicazione";</li> <li>n.8 "Diffusione del modello e informativa a collaboratori esterni e partners".</li> </ul> <p>- revisione del Codice disciplinare.</p> <p>Aggiornamento della <u>Parte Speciale</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- valutazione delle nuove fattispecie di reato inserite nel D.Lgs. 231/2001;</li> <li>- revisione e integrazione della Mappatura delle aree a rischio reato e del Sistema di Controlli Interno con particolare riferimento alle aree di rischio.</li> <li>- inserimento di misure di controllo adottate per prevenire le situazioni di rischio reato.</li> </ul>
4	1° dicembre 2015	Integrazione nel Modello della Sezione anticorruzione, in base alle <i>"Linee Guida"</i> approvate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con determinazione n. 8 del 17 giugno 2015.
	19 ottobre 2015	Aggiornamento e revisione completa del Modello con riferimento alle fattispecie di reato comprese nel D. Lgs. 231/2001 alla data di approvazione del documento e inserimento di specifica sezione per l'anticorruzione. Cosiddetto "Nuovo Modello"
3	23 gennaio 2012	<p>Aggiornamento del Modello con riferimento alle nuove fattispecie di reato inserite nel D. Lgs. 231/2001:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· art. 24-ter Delitti di criminalità organizzata (articolo aggiunto dalla legge 15 luglio 2009 n. 94 art. 2, co. 29);</li> <li>· art. 25-bis Delitti contro l'industria e il commercio (articolo aggiunto dalla legge 23 luglio 2009 n. 99);</li> </ul>

REV.	Data di approvazione	Descrizione
		<ul style="list-style-type: none"> <li>· art. 25-novies Delitti in violazione del diritto d'autore (articolo aggiunto dalla legge 23 luglio 2009 n. 99);</li> <li>· art. 25-decies Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo aggiunto dalla legge 3 agosto 2009 n. 116, art. 4);</li> <li>· art. 25-undicies Reati ambientali (articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 121 del 7 luglio 2011);</li> </ul> <p>Revisione e integrazione della Mappatura dell'area a rischio reato e del Sistema di Controlli Interno con particolare riferimento alle aree di rischio individuate.</p> <p>Predisposizione di protocollo specifico con riferimento ai reati ambientali.</p>
2	7 luglio 2010	<p>Aggiornamento generale del Modello con riferimento alle fattispecie di reato comprese nel D. Lgs. 231/2001 alla data di luglio 2009. Revisione e integrazione della Mappatura delle aree a rischio reato e del Sistema di Controlli Interno con particolare riferimento alle aree di rischio individuate.</p> <p>Predisposizione di protocolli specifici con riferimento alle aree di rischio individuate.</p>
1	20 novembre 2007	<p>Articoli 1, 6 e 11.3: inseriti i reati di "Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro", introdotti all'art. 25-septies del D.Lgs. 231/01 dalla L. 3 agosto 2007 n. 123.</p>
0	22 settembre 2006	Prima emissione

## Sommario

1. PREMESSA	7
2. Obiettivi	11
3. La responsabilità amministrativa	12
3.1 Elementi costitutivi della responsabilità	12
3.2 Concorso nel reato	12
3.3 Reati commessi all'estero	13
3.4 Le sanzioni	13
3.5 Esonero dalla responsabilità	14
3.6 Procedimento di accertamento dell'illecito	15
4. Destinatari del Modello	15
5. Costruzione del Modello	16
6. Adozione, attuazione, modifiche ed integrazioni del Modello	16
7. Il piano di formazione e comunicazione	16
7.1 Formazione	16
7.2 Comunicazione	17
8. Diffusione del modello e informativa a collaboratori esterni e partners	17
8. bis: Modelli delle Società Controllate e rapporti tra Organismi di Vigilanza di quest'ultime con quello della Capogruppo.	18
9. L'Organismo di Vigilanza	19
9.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza	19
9.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	19
9.3 Composizione dell'Organismo di Vigilanza	20
9.4 Nomina e cause di ineleggibilità e decadenza	20
10. Segnalazioni di violazioni (whistleblowing)	21
11. Flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza	21
12. Reporting e riunioni con gli organi societari	22

## PARTE GENERALE

### 1. PREMESSA

#### • Profilo della società

Magis S.p.A. (di seguito anche “**Capogruppo**”, “**Società**” o “ **Holding**”) è società partecipata al 62,2% dal Comune di Verona e al 38,8% dal Comune di Vicenza, con sede legale a Verona.

La Società, in qualità di Capogruppo, concentra su di sé le tipiche attività di struttura, erogando, a mezzo di appositi contratti di servizio infragruppo o con contratti di mandato con rappresentanza, servizi e/o attività a favore delle società direttamente e indirettamente controllate ai sensi dell’art. 2359 del Codice civile.

In particolare, fanno capo a Magis S.p.A., in qualità di  *Holding*, le attività attinenti ai seguenti settori: *Business Development, Legal*, incluso Societario, Qualità, Sicurezza e Ambiente, e *Compliance, People Transformation*, incluso Acquisti e Logistica e *Facility Management, Finance & Control*, incluso Pianificazione, Controllo e *Risk Management, Power & Smart Infrastructures*, con riferimento a Ingegneria e Ricerca, *Market & Digital Transformation*, con riferimento a Sistemi Informativi e a Comunicazione e *Marketing Strategico*.

La Società effettua, inoltre, a mezzo delle proprie società partecipate:

- la distribuzione del gas nel Comune di Treviso;
- la gestione integrata dei rifiuti urbani nel Comune di Vicenza, oltre che l’accertamento e la riscossione della TARI di cui all’art. 1 comma 691 della legge n. 147 del 2013.

La stessa ha in dotazione, anche le reti, gli impianti e le altre dotazioni per la gestione del servizio idrico integrato, messi a disposizione di altre società non facenti parte del Gruppo Magis, concessionarie di tale servizio.

Magis S.p.A. ha emesso, in data 7 agosto 2024, nuove obbligazioni ammesse alle negoziazioni presso *Euronext Dublin*, il mercato regolamentato gestito da *Irish Stock Exchange plc trading as Euronext Dublin* (“*Euronext Dublin*”).

Per quanto sopra, la stessa mantiene lo *status* di “società quotata” ed è, pertanto, sottoposta alla normativa di *disclosure* applicabile alle società emittenti strumenti finanziari.

Magis S.p.A. ha, inoltre, adottato una procedura per la gestione delle informazioni privilegiate, che ha recepito le previsioni del Regolamento (UE) n. 596/2014 relativo agli abusi di mercato, nonché un Codice di comportamento *internal Dealing*.

Nell’ottica di un corretto e trasparente esercizio dell’attività sociale, Magis S.p.A. ha in programma di adottare, su base volontaria, un documento normativo interno per la “gestione dei conflitti di interesse”, volto ad assicurare la trasparenza e la correttezza sostanziale e procedurale delle operazioni straordinarie (oppure: economicamente rilevanti) realizzate direttamente da Magis S.p.A. o per il tramite di società controllate.

Infine, per effetto della quotazione, la Società è oggi esclusa dall’applicazione delle Linee Guida ANAC in materia di anticorruzione e trasparenza e dei relativi obblighi. In ogni caso, poiché la lotta alla corruzione rappresenta un valore fondamentale nella conduzione dei propri affari e dell’attività aziendale, Magis S.p.A., su base volontaria, ha adottato una *Policy* Anticorruzione, quale strumento integrato al MOGC stesso, e ha intrapreso un percorso di implementazione di un sistema di gestione per la prevenzione della corruzione volto all’ottenimento della certificazione ISO 37001.

- **Governance, sistema di poteri e deleghe e assetto organizzativo.**

Si riportano di seguito gli organi sociali di Magis S.p.A.:

- Assemblea dei soci (di seguito "Assemblea");
- Consiglio di Amministrazione (di seguito anche "CdA");
- Collegio Sindacale.

A norma di Statuto, il CdA è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, essendo ad esso demandati tutti gli atti necessari e opportuni per l'attuazione dell'oggetto sociale, esclusi solo quelli che, ai sensi di legge e dello statuto, sono riservati all'Assemblea.

Il CdA ha delegato alcune proprie attribuzioni, ad esclusione di quelle non delegabili per legge e ai sensi dello statuto, al Consigliere Delegato. In generale, compete al Consigliere Delegato l'ordinaria gestione della società e tutti i poteri e deleghe per dare attuazione al piano industriale, oltre agli specifici poteri allo stesso attribuiti. In tale ambito il Consigliere Delegato può rilasciare procure speciali per categorie o singoli atti, nonché procure speciali a dipendenti della Società e a terzi.

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito al proprio interno un Comitato Esecutivo, composto dal Presidente, dal Vicepresidente e dal Consigliere Delegato, con funzioni istruttorie e consultive riguardo ai dossier più complessi e a cui il Consiglio ha delegato alcune funzioni, ad esclusione di quelle non delegabili per legge e ai sensi del presente statuto, nonché delle materie delegate al Consigliere Delegato.

Magis S.p.A. adotta volontariamente, quale parte integrante dell'attività di impresa, un Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi (nel seguito "**SCI-GR**"), secondo le *best practice* esistenti in ambito nazionale e internazionale.

La rappresentanza legale della Società e la firma sociale spettano al Presidente del Consiglio di Amministrazione o a chi ne fa le veci, ai sensi dello Statuto, nonché al Consigliere Delegato, che può esercitare tali poteri anche disgiuntamente.

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento. Lo stesso è composto da 3 (tre) membri Effettivi e 2 (due) Supplenti.

Al Collegio Sindacale della Capogruppo spetta, altresì, in base alle Linee Guida di Direzione e Coordinamento (di seguito anche "**Linee Guida**"), la vigilanza sulle operazioni di maggior rilievo, per caratteristiche e dimensioni, effettuate dalle Società controllate, sulle modalità di attuazione delle regole di *corporate governance*, sull'attività di revisione dei conti annuali e dei conti consolidati, anche con ruolo di Comitato per il Controllo Interno della revisione contabile ai sensi dell'art.19 D.Lgs. 39/2010 ("**CCIRC**").

In aggiunta, il Collegio Sindacale di Magis S.p.A. vigila sull'adeguatezza delle disposizioni impartite dalla Capogruppo alle Società controllate per l'adempimento degli obblighi di comunicazione al pubblico.

Il bilancio della Società è assoggettato a certificazione a opera di una Società di revisione contabile.

#### Assetto Organizzativo dal 1° ottobre 2024

Sono istituite, alle dirette dipendenze del Consiglio di Amministrazione di Magis S.p.A., le unità organizzative "*Ufficio Stampa*" e "*Internal Audit*".

Esistono cinque direzioni aziendali facenti capo all'Amministratore Delegato:

- "*Direzione Legal*";

- *“Direzione Finance & Control”*;
- *“Direzione People Transformation”*;
- *“Direzione Power & Smart Infrastructures”*;
- *“Direzione Market & Digital Transformation”*.

Alle dipendenze dirette dell'Amministratore Delegato sono previste, inoltre, due unità organizzative:

- *“Business Development”*;
- *“RSPP di Gruppo”*.

I poteri di firma e di spesa conferiti sono in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite ai Procuratori delle Direzioni/Unità organizzative aziendali.

- **Profilo del Gruppo Magis**

Il Gruppo Magis è costituito da Magis S.p.A., quale società Holding, e dalle società partecipate direttamente e indirettamente dalla stessa.

Sono partecipate direttamente e controllate ai sensi dell'art. 2359 del Codice civile:

- Magis Ambiente S.r.l.;(\*)
- Magis Calore S.r.l.;(\*)
- Magis Energia S.p.A.;(\*)
- Magis Power S.r.l.;(\*)
- Magis Smart S.r.l.;(\*)
- Valore Ambiente S.r.l.;
- V-Reti S.p.A.;(\*)

Sono partecipate direttamente:

- Consorzio GPO
- EcoTirana Sh.A.;
- S.I.V.E. S.r.l.;

Sono partecipate e controllate indirettamente:

- Agisco S.r.l.;
- Blueoil S.r.l. in liquidazione;
- Carapelle – 1 S.r.l.;
- Cogaspiù Energie S.r.l.;
- Consorzio Canale Industriale G. Camuzzoni di Verona Scarl;
- Delsis S.r.l.;
- Green Hydrogen Venezia S.r.l.;
- Global Power S.p.A.;
- Global Power Plus S.r.l.;
- Grumolo Ambiente S.r.l.;
- Manfredonia Wind S.r.l.;
- Parco Eolico Carpinaccio S.r.l.;
- Parco Eolico Riparbella S.r.l.;
- S.I.T. S.p.A.;
- SER.I.T. S.r.l.;

- SIA S.r.l.;
- Smart Care 1 S.r.l.;

Sono partecipate indirettamente:

- Agrilux S.r.l.;
- Geotermia Triveneta S.r.l.;
- Legnago Servizi S.p.A.;
- Parco Eolico Monte Vitalba S.r.l.;
- Soenergy S.r.l. in liquidazione.

(\* ) sono definite controllate strategiche.

Il Gruppo Magis opera prevalentemente nei seguenti settori:

- produzione di energia elettrica da fonti tradizionali e da fonti rinnovabili;
- distribuzione dell'energia elettrica e del gas;
- cogenerazione e teleriscaldamento;
- vendita di energia elettrica, gas e calore;
- illuminazione pubblica ed efficienza energetica, telecomunicazione, sosta e *smart services*;
- ambiente.

Al fine di esercitare la direzione e il coordinamento sulle Società Controllate direttamente la Capogruppo ha adottato le Linee Guida, con l'obiettivo, tra gli altri, di garantire unitarietà al governo d'impresa, attraverso l'identificazione di principi cardine secondo i quali:

- viene valorizzato il ruolo di indirizzo strategico e di governo della Capogruppo;
- vengono centralizzate alcune funzioni e viene istituzionalizzata l'attività di supporto svolta da queste ultime, nonché
- vengono individuate precise responsabilità in capo alla Società controllante e alle singole Società controllate, in un quadro di univoca e reciproca assunzione di impegni.

In tale contesto, ciascuna Società Controllata del Gruppo favorisce la cultura del controllo interno e della gestione del rischio, promuovendo: l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali, l'adeguata gestione dei rischi attuali e prospettici, la tempestività del sistema di reporting delle informazioni aziendali, l'attendibilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali, la salvaguardia del patrimonio, la conformità dell'attività dell'impresa alla normativa vigente, alle direttive e alle procedure aziendali, la correttezza operativa e il rispetto dell'integrità e dei valori etici da parte di tutto il personale, assicurando, altresì, che tutte le Unità Organizzative e gli Organi deputati al controllo non vengano ostacolati nell'esercizio delle proprie funzioni e verifiche ed instaurino tra loro rapporti di collaborazione proficui avendo cura di non alterare, anche nella sostanza, la responsabilità utile degli Organi sociali e dei controlli interni.

Tali Linee Guida trovano applicazione anche alla società V-Reti S.p.A., nel rispetto e in coerenza con la disciplina della separazione funzionale, mediante c.d. procedura di *self audit* opzionata da V-Reti S.p.A. stessa e approvata da ARERA.

Le modalità e gli strumenti, accettati e condivisi da parte di Magis S.p.A. e dalle società del Gruppo Magis per

la direzione e il coordinamento consistono in:

- strumenti istituzionali, relativi alle competenze e ai rapporti tra Organi societari di amministrazione e controllo, che consistono nella declinazione dei rapporti tra il CdA della Capogruppo e quello delle Società Controllate, nel corretto e trasparente esercizio dell'attività sociale, nella definizione dei rapporti tra il Collegio Sindacale della Capogruppo e quelli delle società Controllate e parimenti tra l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo e quelli delle società Controllate, nonché tra le unità organizzative *Internal audit*, *Risk Management* e *Compliance* della Capogruppo e le Società Controllate;
- strumenti operativi, riguardanti le concrete modalità attraverso le quali viene data attuazione all'attività di direzione e coordinamento da parte della Capogruppo (nel seguito gli "Strumenti istituzionali di *Corporate Governance*" o "Strumenti operativi"), quali: meccanismi di segregazione intrasocietari, procedure e *policy* di Gruppo.

L'attività di indirizzo strategico viene svolta dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Consigliere Delegato che ha, altresì, l'incarico di riportare tali linee di indirizzo agli Organi Amministrativi delle singole Società controllate, verificandone l'effettiva attuazione da parte delle stesse, e di riferire periodicamente al proprio Consiglio di Amministrazione in merito alle iniziative intraprese dalle Società controllate e ai risultati raggiunti.

Viceversa, in capo all'Organo Amministrativo della Società controllata, e per esso al Consigliere Delegato, quando nominato, o all'Amministratore Unico, sussiste il dovere di riferire al Consigliere Delegato della Capogruppo in ordine alle operazioni di significativo rilievo strategico, patrimoniale o finanziario effettuate – che quest'ultima avrà provveduto a identificare – per consentire a quest'ultimo di rispettare il disposto di cui all'art. 2381, comma 5, del Codice civile.

## 2. Obiettivi

Magis S.p.A. al fine di uniformarsi a quanto disposto dal Decreto Legislativo n. 231 del 2001 e ss.mm.ii. (di seguito anche "**Decreto 231**") e di garantire correttezza ed eticità nello svolgimento dell'attività aziendale, ha adottato il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (di seguito anche "**MOGC**" o "**Modello**").

Il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Magis S.p.A. ha l'obiettivo di rappresentare l'insieme di regole operative e comportamentali (disposizioni organizzative e procedurali, di controllo, di sicurezza, codici di comportamento) orientate alla prevenzione dei reati per i quali è prevista la responsabilità dell'Ente.

L'adozione del Modello comporta, inoltre, un miglioramento dell'efficacia e della trasparenza del funzionamento della Società, prevenendo fenomeni di opacità informativa, possibili corrottele e utilizzi impropri della struttura dell'impresa per fini illegali.

Ai sensi del Decreto 231, il MOGC può avere carattere esimente in relazione all'eventuale commissione, anche tentata, di reati previsti nel Decreto, commessi da soggetti in posizione apicale e da soggetti sottoposti alla loro direzione o alla loro vigilanza, dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della Società stessa ai sensi della normativa sopra richiamata.

### 3. La responsabilità amministrativa

#### 3.1 Elementi costitutivi della responsabilità

La responsabilità amministrativa della Società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

La Società risponde in via amministrativa della commissione dei reati elencati nel Decreto 231, alle seguenti condizioni:

- commissione del fatto-reato da parte dei sogetti destinatari del Modello (vedi punto 4);
- reato commesso nell'interesse o a vantaggio della Società stessa; resta perciò esclusa la responsabilità della Società qualora la persona fisica che ha commesso il reato abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi. Il "*vantaggio*" fa riferimento alla concreta acquisizione di un'utilità economica per la società, mentre "*l'interesse*" implica soltanto la finalizzazione della condotta illecita, integrante il reato presupposto, verso quella utilità, senza che sia necessario il suo effettivo conseguimento. I due requisiti sono considerati alternativi, pertanto, se l'interesse dell'Ente – sia pure parziale o marginale – sussiste, l'illecito dipendente da reato si configura anche se non si è concretizzato alcun vantaggio per l'impresa, la quale potrà al più beneficiare di una riduzione della sanzione pecuniaria.

Tuttavia, da quando nel catalogo dei reati presupposto sono stati inclusi quelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro (articolo 25 *septies*) e i reati ambientali (art. 25 *undecies*), si è posto un problema di compatibilità del criterio dell'interesse o vantaggio con i reati colposi. La giurisprudenza ha ritenuto che nei reati colposi l'interesse o vantaggio della società andrebbero valutati con riguardo all'intera fattispecie di reato, non già rispetto al solo evento dello stesso. Infatti, mentre nei reati presupposto dolosi l'evento del reato ben può corrispondere all'interesse della Società, non può dirsi altrettanto nei reati presupposto a base colposa, attesa la non volontarietà che caratterizza questi ultimi, ai sensi dell'art. 43 del Codice penale. Nei reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, infatti, difficilmente l'evento lesioni o morte del lavoratore potrebbe esprimere l'interesse della Società o tradursi in un vantaggio per la stessa. In questi casi, dunque, l'interesse o il vantaggio potrebbero ravvisarsi nel risparmio di costi per la sicurezza ovvero nel potenziamento della velocità di esecuzione delle prestazioni o nell'incremento della produttività, sacrificando l'adozione di presidi antinfortunistici. Considerazioni analoghe possono farsi per i reati colposi in materia ambientale.

#### 3.2 Concorso nel reato

La responsabilità della Società può sussistere anche laddove l'autore dell'illecito abbia concorso nella sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione della medesima, ai sensi degli articoli 110 e 113 del Codice penale.

Diversi possono essere i settori di *business* nei quali può sussistere il rischio del coinvolgimento delle persone che agiscono in nome o per conto della società in concorso con altri soggetti esterni alla Società. In particolare, rilevano i rapporti connessi agli appalti e, in generale, i contratti di *partnership*.

Al riguardo si rileva che la mancata valutazione dei relativi indici di rischio può determinare l'accertamento di ipotesi concorsuali in ordine a gravi reati presupposto. Non si può escludere il rischio che l'impresa committente di un servizio o di un'opera venga coinvolta a titolo di colpa nei reati inizialmente compiuti dall'impresa affidataria, per aver trascurato di valutare in via preliminare il proprio potenziale *partner* alla luce delle specifiche violazioni previste dalla legge.

### 3.3 Reati commessi all'estero

L'articolo 4 del Decreto prevede che gli Enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del Codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'Ente è perseguibile quando:

- ha in Italia la sede principale, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa dalla sede legale (per gli Enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (per gli enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'Ente non stia procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, sia riferita anche all'Ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'Estero dai soggetti apicali o sottoposti. Quanto all'ambito di applicazione della disposizione in esame, è soggetto alla normativa italiana - quindi anche al Decreto - ogni Ente costituito all'estero in base alle disposizioni della propria legislazione domestica che abbia, però, in Italia, la sede dell'amministrazione o l'oggetto principale.

### 3.4 Le sanzioni

Ai sensi dell'articolo 9 del Decreto le sanzioni previste a carico della Società sono:

c) **sanzioni pecuniarie:** la cui determinazione si fonda su un sistema di quote da un minimo di 100 ad un massimo di 1000; ogni quota è determinata entro una forbice variabile da € 258,00 a € 1.549,00;

b) **le sanzioni interdittive:**

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieti di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

Ai sensi dell'articolo 17 del Decreto le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- la Società ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperata in tal senso;
- la Società ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- la Società ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.
- c) **la confisca:** ai sensi dell'art. 19 del Decreto nei confronti della Società è sempre disposta, a seguito della sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. In via cautelare, può essere disposto il sequestro delle cose che costituendo prezzo o profitto del reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca. Come evidenziato dalla giurisprudenza per ordinare il sequestro preventivo il Giudice deve valutare la concreta fondatezza dell'accusa e ravvisare gravi indizi di responsabilità dell'Ente.
- d) **la pubblicazione della sentenza di condanna:** il Giudice può anche disporre la pubblicazione della sentenza di condanna, misura capace di arrecare un grave impatto sull'immagine della Società.

### 3.5 Esonero dalla responsabilità

Il Decreto prevede come forma di esonero dalla responsabilità l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello di organizzazione e gestione e controllo. Esiste, tuttavia, un diverso onere della prova in merito al citato modello a seconda che il fatto sia stato commesso da un soggetto apicale ovvero da un suo sottoposto.

- **Fatto commesso da soggetti apicali**

Ai sensi dell'art. 5 comma 1 lettera a) del Decreto, sono da intendersi "soggetti apicali" tutti coloro che operano ai vertici dell'organizzazione e quindi i soggetti che *"rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale"*, nonché le persone che *"esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente"* (di seguito "**Soggetto Apicale**"),

L'art. 6 del Decreto contempla una forma di esonero da responsabilità, per il fatto commesso da un Soggetto Apicale, tale per cui l'Ente non risponde se prova che:

- a. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (in seguito "Organismo di Vigilanza" o "OdV");
- c. le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV di cui alla lettera b).

È pertanto evidente come la responsabilità dell'Ente si fondi, essenzialmente, su una "colpa di organizzazione", la quale non sussiste qualora esso abbia attuato un sistema organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti, mediante l'adozione e l'efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo, da predisporre anche sulla base dei codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria. L'adozione del modello di organizzazione e controllo rappresenta, dunque, un requisito indispensabile per invocare l'esimente di responsabilità, ma non è una condizione sufficiente.

In particolare, tenuto conto dell'estensione dei poteri delegati e del rischio di commissione dei reati, il Modello di organizzazione e controllo deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di detti reati;

- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione e controllo;
- configurare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione e controllo.

- **Fatto commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione**

L'articolo 7 del Decreto dispone invece che, nel caso di fatto commesso da soggetti sottoposti all'altrui vigilanza, l'Ente sia responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Tale inosservanza è esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il modello di organizzazione e controllo deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del modello di organizzazione e controllo richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel citato modello.

In sostanza, il carattere peculiare della disciplina normativa deriva dalla distinzione operata in ordine all'autore del reato: se si tratta di un Soggetto Apicale si assiste ad un'evidente inversione dell'onere della prova che, invece, non opera qualora ricorra il caso di un soggetto sottoposto all'altrui direzione.

### 3.6 Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. Tale regola è ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, così come quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'Ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autrice del reato presupposto della responsabilità dell'Ente (art. 38 del D. Lgs. 231/2001). Tale previsione trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del D. Lgs. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

L'Ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'Ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D. Lgs. 231/2001).

## 4. Destinatari del Modello

Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti del Consiglio di Amministrazione, i membri dell'Organismo di Vigilanza, i dirigenti ed i dipendenti della Società.

Ai collaboratori, consulenti, fornitori, sindaci, revisori, *partner* commerciali e altre controparti contrattuali in genere, pur non riconducibili alla definizione di Destinatari del Modello (pertanto non assoggettabili alle sanzioni disciplinari in caso di violazioni al Modello), Magis S.p.A. richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto

e dei principi etici adottati dalla Società, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali che assicurino l'impegno al rispetto delle norme di cui al D.Lgs. 231/01 e dei principi etici adottati dalla Società.

## 5. Costruzione del Modello

Il presente Modello è stato predisposto sulla base di quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001 e dalle più recenti Linee Guida di Confindustria in materia.

I documenti che costituiscono il Modello Organizzativo sono elencati e descritti nel documento "*Elenco documenti del MOGC*" che ne attesta le revisioni nel tempo e sono costituiti da:

1. Parte generale;
2. Società controllate e partecipate Gruppo Magis;
3. Assetto societario e organizzativo;
4. Parte speciale: racchiude e analizza i principali presidi per fattispecie di reato;
5. Codice etico: ricomprende i principi deontologici cui si ispirano le attività della Società e del Modello medesimo;
6. Codice disciplinare: descrive i comportamenti sanzionabili e regola l'applicazione delle sanzioni;
7. Catalogo reati presupposto: elenca le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001;
8. Calcolo rischi reato;
9. Mappatura delle aree di rischio: riporta i criteri di valutazione dei rischi e la valutazione per tipologia di reato, in considerazione dei presidi adottati (*risk assessment*);
10. Flussi informativi: descrive e regola i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
11. Elenco procedure e policy collegate al Modello (ad esempio Linee Guida di Direzione e Coordinamento, *Policy* anticorruzione, *Policy*/Regolamenti in materia *market abuse*, Regolamenti in materia di *privacy* e procedure).

## 6. Adozione, attuazione, modifiche ed integrazioni del Modello

Il CdA è l'organo competente ad adottare ed aggiornare il Modello a seguito di modifiche normative, operative e organizzative e ad approvare il piano di *audit* sull'efficace funzionamento dello stesso, redatto dalla Unità Organizzativa *Internal Audit* in base alla valutazione dei rischi aziendali.

L'Unità Organizzativa *Compliance* predispone le proposte di aggiornamento del Modello da sottoporre al CdA e monitora, anche in collaborazione con la Funzione *Internal Audit*, il funzionamento dello stesso.

Le Unità Organizzative *Internal Audit* e *Compliance* e la Direzione Pianificazione Strategica e *Risk Management* possono indirizzare al CdA proposte di modifiche ed integrazioni del Modello.

## 7. Il piano di formazione e comunicazione

### 7.1 Formazione

La formazione sul contenuto del MOGC è uno strumento indispensabile per l'efficace applicazione dello stesso. La Direzione *People Transformation*, in collaborazione con le Unità Organizzative aziendali principalmente coinvolte dalla adozione del MOGC, elabora e condivide con l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "**OdV**") il programma della formazione periodica e coordina la sua somministrazione.

La formazione prevede un programma rivolto a tutti i dipendenti sul contenuto generale del MOGC ed un programma specifico, rivolto ai dipendenti che svolgono attività a rischio di compimento di uno o più reati e a quelli che svolgono a vario titolo attività di controllo.

La formazione viene erogata inizialmente in occasione della assunzione e viene ripetuta periodicamente, soprattutto a seguito di modifiche normative, organizzative ed operative con impatto sul MOGC.

## 7.2 Comunicazione

Al fine di dare efficace attuazione al Modello, Magis S.p.A. assicura, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione, una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, oltre che di quelli del Codice Etico.

La comunicazione deve essere capillare, efficace, chiara e dettagliata, con aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello.

In particolare, la comunicazione deve:

- essere sufficientemente dettagliata in rapporto al livello gerarchico di destinazione;
- utilizzare i canali di comunicazione più appropriati e facilmente accessibili ai destinatari della comunicazione al fine di fornire le informazioni in tempi utili, permettendo al personale destinatario di usufruire della comunicazione stessa in modo efficace ed efficiente;
- essere di qualità, in termini di contenuti, tempestiva, aggiornata e accessibile.

Il Modello, il Codice Etico, le norme operative che regolano i processi aziendali, i presidi generali nonché quelli specifici sono consultabili e scaricabili dal *database* documentale aziendale (attualmente DOC FLOW).

Ad ogni dipendente è richiesta la conoscenza dei principi e contenuti del Modello e del Codice Etico, nonché delle norme operative che regolano i processi aziendali e le singole attività di competenza.

Ai nuovi assunti viene consegnato un *set* informativo contenente, oltre ai documenti di norma consegnati al neoassunto, il Codice Etico ed il Modello al fine di assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

## 8. Diffusione del modello e informativa a collaboratori esterni e partners

Magis S.p.A. promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i *partners* commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a qualsiasi titolo, anche occasionali, i tirocinanti, gli stagisti, gli agenti, i clienti ed i fornitori, e, in generale, chiunque abbia rapporti professionali o contrattuali con la Società (i "Soggetti Terzi").

A questo scopo, Magis S.p.A. e le eventuali unità organizzative interessate provvedono a definire un'informativa specifica e a curare la diffusione del contenuto del Modello presso i Soggetti Terzi, posto che anch'essi sono tenuti ad assumere comportamenti conformi alla normativa e tali da non comportare o indurre ad una violazione del Modello o del Codice Etico della Società.

La Società può, inoltre:

- fornire ai Soggetti Terzi adeguate informative sulle politiche, presidi generali e specifici indicati nel Modello;
- inserire nei contratti con i Soggetti Terzi clausole contrattuali tese ad assicurare il rispetto del Modello anche da parte loro. A tale ultimo riguardo, potrà essere espressamente prevista per la Società la facoltà di risoluzione del contratto in caso di comportamenti dei Soggetti Terzi che costituiscano violazioni delle previsioni del Modello e del Codice Etico.

## 8. bis: Modelli delle Società Controllate e rapporti tra Organismi di Vigilanza di quest'ultime con quello della Capogruppo.

Anche allo scopo di uniformare a livello di Gruppo le modalità attraverso cui recepire ed attuare il contenuto del Decreto, la Capogruppo ha adottato le Linee Guida Direzione e Coordinamento che impongono alle Società del Gruppo, ferma restando l'autonomia di responsabilità di ciascuna delle società, di adottare un proprio Modello, con il supporto della *Direzione Legal e Compliance* della Capogruppo.

Nella predisposizione del Modello la Società Controllata deve attenersi ai principi e ai contenuti del Modello della Capogruppo salvo che sussistano situazioni specifiche relative alla natura, dimensione o al tipo di attività esercitata nonché alla struttura societaria, all'organizzazione e/o all'articolazione delle deleghe interne che impongano o suggeriscano l'adozione di misure differenti, al fine di perseguire più efficacemente gli obiettivi del Modello, nel rispetto comunque dei predetti principi, nonché di quelli espressi nel Codice Etico e della *Policy* Anticorruzione adottati dalla Capogruppo.

In particolare, la Società Controllata dovrà:

- comunicare l'avvenuta adozione del Modello alla Direzione *Legal* mediante trasmissione di copia del medesimo e della delibera di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione; resta fermo che fino a che il Modello non sia approvato, le menzionate società adottano ogni misura idonea per la prevenzione dei comportamenti illeciti e corruttivi;
- provvedere tempestivamente alla nomina dell'Organismo di Vigilanza, in linea con le indicazioni fornite dalla Capogruppo in relazione ai soggetti da nominare; l'avvenuta nomina è comunicata alla *Direzione Legal*;
- collaborare con la Direzione *Legal* ed eventualmente le altre Unità Organizzative coinvolte della Capogruppo al fine di:
  - assicurare il sistematico aggiornamento del Modello in funzione di modifiche normative e organizzative, nonché nel caso in cui significative e/o ripetute violazioni delle prescrizioni del Modello lo rendessero necessario;
  - predisporre attività di comunicazione e formazione rivolte indistintamente al personale, nonché interventi specifici di formazione destinati a figure impegnate in attività maggiormente sensibili al Decreto – tra le quali rilevano eventuali figure condivise con la Capogruppo – con l'obiettivo di creare una conoscenza diffusa e una cultura aziendale adeguata in materia;
  - adottare un idoneo presidio dei processi sensibili e individuare tra i processi sensibili quelli ritenuti a maggior grado di rischiosità in base sia a considerazioni di natura qualitativa rispetto ai reati presupposto sia all'esistenza o meno di specifici presidi a mitigazione del relativo rischio.

Ai fini di un miglior coordinamento nell'ambito del Gruppo Magis, gli OdV delle società innanzi menzionate, informano l'Organismo della Capogruppo, oltre che il proprio vertice aziendale, relativamente a:

- modifiche apportate al Modello di organizzazione e gestione di propria pertinenza, illustrandone le motivazioni;
- fatti rilevanti emersi dalle attività di verifica e sanzioni disciplinari eventualmente comminate ai sensi del Decreto.

Inoltre, gli Organismi di Vigilanza delle menzionate società, ove necessario, possono ricorrere (sulla base di accordi formali che prevedano, tra l'altro, i livelli di servizio, i flussi informativi e la tutela della riservatezza) a risorse della controllante per l'esecuzione delle attività di verifica.

Nel caso in cui sia accertata l'impossibilità di esecuzione delle suddette attività di verifica con risorse interne, potrà essere richiesto supporto esterno per tale finalità.

È previsto un incontro annuale tra gli OdV della Capogruppo e gli OdV delle Società controllate (di primo livello).

## 9. L'Organismo di Vigilanza

### 9.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6 del Decreto prevede che la società in genere, quale soggetto giuridico, possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione del reato presupposto se l'organo dirigente ha fra l'altro:

- adottato un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6, è istituito presso Magis S.p.A. un organo con funzioni di vigilanza e controllo (di seguito "**Organismo di Vigilanza**" o "**OdV**") in ordine al funzionamento, all'efficacia, all'adeguatezza e all'osservanza del Modello.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'OdV deve improntarsi ai seguenti principi:

1. **Autonomia:** è necessario che l'OdV sia dotato di autonomi poteri di ispezione e controllo, con la possibilità di accedere di propria iniziativa alle informazioni aziendali rilevanti e possa avvalersi di risorse adeguate all'espletamento delle attività assegnate.
2. **Indipendenza:** è necessario che sia garantita l'indipendenza dell'OdV nel suo complesso rispetto a possibili forme d'interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente di Magis S.p.A.. Nel caso in cui la posizione di membro dell'OdV sia ricoperta da soggetti interni, questi dovranno essere inseriti in posizione di *staff* nell'ambito della struttura aziendale e con esonero da mansioni operative che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio.
3. **Professionalità:** è necessario che l'OdV sia composto da soggetti in possesso di competenze o esperienze professionali tali da garantire l'efficace svolgimento dei compiti assegnati.
4. **Continuità di azione:** l'OdV dovrà vigilare costantemente sul rispetto del Modello, con una periodicità tale da poter ravvisare in tempo reale eventuali situazioni anomale; l'attività di controllo e monitoraggio dovrà essere svolta in continua interazione con il *management* aziendale preposto.

### 9.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività che l'Organismo di Vigilanza è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli articoli 6 e 7 del Decreto, possono schematizzarsi come segue:

- verifica sull'effettività del Modello, vigilando affinché i comportamenti posti in essere all'interno di Magis S.p.A. corrispondano al Modello predisposto;
- esame dell'adeguatezza del Modello, ossia della reale capacità di prevenire i comportamenti vietati;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti. Ciò avviene attraverso:

- suggerimenti e proposte di adeguamento del Modello agli organi o unità organizzative aziendali in grado di dare loro concreta attuazione;
- *follow-up*: verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.
- predisposizione della relazione informativa di cui al paragrafo 12 che segue e trasmissione della stessa all'organo dirigente e al Collegio Sindacale con cadenza annuale, salvo particolari esigenze di maggiore tempestività;
- segnalazione all'organo dirigente, ai fini degli opportuni provvedimenti, delle violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società.

### **9.3 Composizione dell'Organismo di Vigilanza**

La Capogruppo, tenendo conto delle proprie specificità e del ruolo di coordinamento delle altre Società del Gruppo, si è orientata nella scelta di un organismo di tipo collegiale che può essere composto sia da membri esterni che interni, per un numero complessivo non inferiore a tre e non superiore a cinque, scelti tra personalità indipendenti dotate di specifica competenza e professionalità.

Le altre Società del Gruppo adottano parimenti, in piena autonomia e responsabilità, un organismo di tipo collegiale in conformità a quanto previsto nelle Linee Guida.

### **9.4 Nomina e cause di ineleggibilità e decadenza**

L'OdV è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione di Magis S.p.A.. La nomina esplicita i criteri seguiti e i requisiti richiesti per l'individuazione e nomina dell'Organismo, nonché le ragioni che hanno indotto a compiere la scelta ed a designare i singoli componenti dell'OdV.

In occasione della nomina, al fine di assicurare adeguata autonomia di azione e indipendenza all'Organismo medesimo, sono determinate le adeguate risorse finanziarie annue di cui l'OdV dispone, nonché il compenso annuo spettante ai componenti dell'Organismo.

La composizione dell'OdV deve essere divulgata formalmente in Magis S.p.A..

L'Organismo di Vigilanza dura in carica per l'intero mandato del Consiglio di Amministrazione in carica, salvo rinnovo dell'incarico da parte del Consiglio di Amministrazione. A cessazione del mandato del Consiglio di Amministrazione, per qualsivoglia motivo, l'Organismo di Vigilanza rimane comunque in carica per il tempo strettamente necessario alla nomina dei suoi nuovi componenti.

Il Consiglio di Amministrazione può intraprendere, con apposita deliberazione, un'azione di sospensione o di revoca del mandato affidato ai singoli componenti dell'OdV. Motivazione necessaria e sufficiente per l'esercizio della revoca è la comprovabile inadempienza del/dei soggetto/i nella conduzione dell'attività e responsabilità affidate dal mandato, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza, oltre che le intervenute cause di ineleggibilità di seguito riportate e il sopraggiungere di una condizione di conflitto di interessi.

In caso di rinuncia o di sopravvenuta indisponibilità, morte, revoca o decadenza di uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, alla prima riunione successiva, provvederà alla nomina del componente necessario per la reintegrazione dell'Organismo.

Qualora decada, per qualsiasi motivo, il Consiglio di Amministrazione che ha proceduto alla nomina dei membri dell'OdV, questi ultimi rimangono in carica fino alla nomina dei nuovi componenti.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza dei componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- ricoprire la carica di membro con poteri esecutivi del Consiglio di Amministrazione di Magis S.p.A., nonché la carica di membro con poteri esecutivi del Consiglio di Amministrazione di Società controllate o comunque collegate a Magis S.p.A.;
- essere membro o dipendente della Società di revisione di Magis S.p.A.;
- incorrere nelle circostanze di cui all'art. 2382 c.c. *" non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi"*;
- essere sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del D.Lgs. n. 159 del 6 dicembre 2011 (Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione);
- essere indagato (per i sotto riportati reati) e/o l'aver riportato sentenza di condanna, ancorché non definitiva, o di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 e ss. c.p.p., alla:
  - 1) reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267 – Decreto Legislativo n. 14 del 12 gennaio 2019;
  - 2) reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria, nonché per i delitti commessi in violazione delle norme di prevenzione e vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
  - 3) per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
- il trovarsi in situazioni che gravemente ledono l'autonomia e l'indipendenza del singolo componente dell'OdV in relazione alle attività da lui svolte.

## 10. Segnalazioni di violazioni (*whistleblowing*)

In base all'art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. 231/2001 e in conformità al D.Lgs. 24/2023 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937, il Modello di Magis S.p.A. prevede e disciplina in apposita procedura interna, a tutela di coloro che temono ritorsioni in caso di segnalazione di violazioni:

- un canale di segnalazione interna che garantisca la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

## 11. Flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza

Le modalità e le tempistiche di comunicazione all'OdV dei flussi informativi relativi alle attività aziendali ritenute significative sono definite nella procedura aziendale relativa ai "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza".

Oltre alle informazioni di cui sopra, all'OdV devono essere obbligatoriamente e tempestivamente comunicate le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto 231.
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto 231;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del presente Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari aperti e delle eventuali sanzioni irrogate per violazioni ad esso ricollegabili;
- le modifiche al sistema organizzativo e delle deleghe e procure adottato da Magis S.p.A..

## **12. Reporting e riunioni con gli organi societari**

L'OdV relaziona il Consiglio di Amministrazione, il Consigliere Delegato e il Collegio Sindacale in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità o suggerimenti di miglioramento attraverso una relazione scritta. In particolare, la relazione, di carattere annuale, indica le attività svolte nel periodo di riferimento, in termini di controlli effettuati ed esiti ottenuti, unitamente alle eventuali necessità di aggiornamento del Modello o di documenti ad esso collegati. Quanto alle criticità riscontrate esse sono da riferire a rischi valutati di entità significativa, mentre i suggerimenti di miglioramento sono da riferire a rischi di entità più modesta.

L'Organismo può chiedere di incontrare i suddetti organi ogniqualvolta lo ritenga motivatamente opportuno; del pari, all'OdV è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti ed informazioni agli organi societari specificando la parte di loro interesse ed il motivo delle richieste.

L'OdV può essere convocato in ogni momento dagli organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al rispetto del Modello.

Gli incontri tra detti organi e l'OdV devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV nonché dagli organismi di volta in volta coinvolti.



## **Codice disciplinare Magis S.p.A.**

Approvato nella seduta del 17.12.2024 dal Consiglio di Amministrazione di AGSM AIM S.p.A., che con decorrenza 1° marzo 2026 ha modificato la propria denominazione sociale in Magis S.p.A.

## INDICE

1. Premessa .....	3
2. Condotte sanzionabili .....	4
3. Principi generali di commisurazione delle sanzioni .....	4
4. Soggetti destinatari e sanzioni previste.....	4
4.1 Amministratori e altri soggetti non dipendenti che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione, gestione, controllo .....	4
4.2 Dirigenti .....	5
4.3 Dipendenti (non dirigenti) .....	7
4.4 Destinatari Terzi .....	8
4.5 Organismo di Vigilanza .....	9
5. Procedimento di contestazione della violazione e di irrogazione delle sanzioni .....	9
5.1 Procedimento nei confronti di Amministratori e altri soggetti non dipendenti che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione, gestione, controllo .....	10
5.2 Dirigenti .....	11
5.3 Procedimento nei confronti dei dipendenti (esclusi i dirigenti) .....	11
5.4 Procedimento nei confronti dei Destinatari Terzi.....	12

## 1. Premessa

In conformità alle disposizioni normative di cui agli artt. 6 comma 2, lett. e) e 7 comma 4 lett. b) del D.Lgs 231/01 (di seguito anche "Decreto"), Magis S.p.A. (di seguito ("**Magis**" o "**Società**") ha proceduto all'adozione di un Codice Disciplinare (in seguito, il "**Codice Disciplinare**") volto a perseguire il mancato rispetto delle misure previste dal Modello.

Il presente Codice Disciplinare intende operare nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste nella contrattazione collettiva, ed ha natura eminentemente interna all'azienda, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrativo delle altre norme di carattere intra-aziendale, ivi incluse quelle di natura disciplinare.

Oggetto di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni del Modello e del Codice Etico aziendale commesse dai soggetti posti in posizione "apicale", in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'Ente, sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di Magis S.p.A..

Nei confronti del personale dipendente, il presente Codice Disciplinare integra, dunque, quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati, nel rispetto della normativa applicabile e, in particolare, nel rispetto degli artt. 2103, 2106, 2118 e 2119 del Codice civile, dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge 30 maggio 1970 n. 300).

Per tutto quanto non previsto nel presente Codice Disciplinare trovano applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti e le previsioni della contrattazione collettiva e degli eventuali regolamenti aziendali.

La previsione espressa di sanzioni, da un lato, costituisce deterrente rispetto alla commissione di reati e, dall'altro, supporta l'attività di vigilanza posta in essere dall'Organismo di Vigilanza unitamente agli Organi di Governo dell'Azienda, secondo un quadro teso a garantire la perfetta tenuta del Modello e la sua "effettività".

È stato, così, predisposto un Codice Disciplinare che sanziona le violazioni commesse in proporzione alla loro gravità e, al contempo, opera precise differenziazioni a seconda dei ruoli rivestiti dai singoli soggetti interessati.

In particolare, la scelta della sanzione applicabile è strettamente correlata alla valutazione complessiva del fatto e delle sue conseguenze, con disamina specifica dei profili che concernono l'intenzionalità del comportamento e/o il grado della colpa, nonché la personalità dell'autore (sussistenza di precedenti disciplinari a suo carico e/o pendenze). Solo all'esito di quest'articolata analisi diverrà possibile esprimere compiutamente un giudizio circa la difformità della condotta rispetto alla procedura prevista dal Modello, accertando in modo inequivoco il grado di inottemperanza alle norme e la gravità delle violazioni commesse. In ogni caso, va sottolineato che la decisione di perseguire i comportamenti che hanno violato le prescrizioni prescinde del tutto dall'instaurazione e/o dall'esito del procedimento penale, anche qualora la condotta censurata valga ad integrare quelle fattispecie di reato rilevanti ai sensi del Decreto. Infatti, secondo un consolidato principio giuslavoristico, la gravità del comportamento del lavoratore, e l'idoneità ad incidere sul vincolo di fiducia che lo lega all'azienda, può e deve essere valutato separatamente dall'eventuale rilevanza penale della condotta e dalla sussistenza di un danno effettivo.

Il Codice Disciplinare è vincolante per tutti i dipendenti e, ai sensi dell'art. 7, comma 1, Legge 300/1970, deve essere esposto "mediante affissione in luogo accessibile a tutti".

## 2. Condotte sanzionabili

Sono sanzionabili secondo il presente Codice Disciplinare i comportamenti attuati in violazione del Modello e/o del Codice Etico, nonché la mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

Le violazioni sanzionabili possono essere suddivise in quattro categorie fondamentali, secondo un ordine di gravità crescente:

- a) violazioni non connesse alle aree sensibili;
- b) violazioni connesse alle aree sensibili;
- c) violazioni idonee ad integrare uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
- d) violazioni finalizzate alla commissione di reati previsti dal Decreto o che, comunque, comportino la possibilità di attribuzione di responsabilità amministrativa in capo alla Società.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono condotte sanzionabili:

1. la mancata osservanza dei presidi generali e specifici ricompresi nel Modello e/o ivi richiamati;
2. l'inadempienza di obblighi informativi prescritti nel sistema di controllo, tra cui anche il mancato riscontro nei tempi previsti alle richieste provenienti dall'OdV;
3. l'omessa o non veritiera documentazione delle operazioni in conformità al principio di trasparenza;
4. l'omissione di controlli da parte dei soggetti responsabili;
5. il mancato rispetto degli obblighi formativi;
6. l'omesso controllo sulla diffusione del Codice Etico da parte dei soggetti responsabili;
7. l'adozione di qualsiasi atto elusivo dei sistemi di controllo;
8. l'adozione di comportamenti che esponcano Magis S.p.A. alla comminazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001;
9. la violazione delle misure di tutela del segnalante (D. Lgs. 24/23);
10. la segnalazione infondata effettuata con dolo o colpa grave.

## 3. Principi generali di commisurazione delle sanzioni

In relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati, si è pertanto creato un Codice Disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al Modello, dalla più lieve alla più grave, mediante un sistema di gradualità della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la violazione rilevata e la sanzione comminata.

## 4. Soggetti destinatari e sanzioni previste

Il Codice Disciplinare previsto dal Modello opera un distinguo a seconda del rapporto che lega i soggetti interessati alla Società.

### **4.1 Amministratori e altri soggetti non dipendenti che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione, gestione, controllo**

Sono tenuti all'osservanza del Codice Etico e delle misure indicate nel Modello, anzitutto, i componenti del Consiglio di amministrazione e tutti i soggetti che, pur non essendo legati a Magis S.p.A. da contratto di

lavoro di natura subordinata, svolgono funzioni di rappresentanza o amministrazione della Società o di una sua unità organizzativa, ovvero ne esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo.

Nei confronti di coloro che si rendano responsabili di violazioni del Codice etico e/o del Modello possono essere comminate, tenuto conto dell'intenzionalità e gravità del comportamento posto in essere (valutabile anche alla luce del livello di rischio cui la società risulta esposta) e delle particolari circostanze in cui suddetto comportamento si sia manifestato, le seguenti sanzioni:

- per le violazioni meno gravi, rilievo scritto e/o sospensione temporanea;
- per le violazioni più gravi, decadenza/revoca dalla carica ricoperta e/o dall'incarico conferito, ferma la possibilità di esercizio nei confronti degli amministratori dell'azione di responsabilità prevista dagli artt. 2393 ss. c.c.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituisce violazione grave:

- grave violazione delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico, ivi inclusa l'omissione o il ritardo nella comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello;
- omessa vigilanza sul comportamento dei dipendenti (anche dirigenti) posti a proprio diretto riporto, al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- mancata segnalazione tempestiva all'Organismo di Vigilanza di eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti al corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello della Società o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto 231;
- mancata individuazione tempestiva, anche per negligenza o imperizia, di gravi violazioni delle procedure di cui al Modello e mancato intervento per il rispetto delle procedure e del Modello;
- minaccia o attuazione di forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di un dipendente o collaboratore, anche per motivi collegati, indirettamente o direttamente, ad una segnalazione;
- non aver mantenuto riservata l'identità di chi ha effettuato una segnalazione, secondo la procedura di *whistleblowing*, essendone responsabile;
- segnalazioni con dolo o colpa grave di possibili violazioni che si rivelino infondate, fatte salve le conseguenze derivanti dall'eventuale accertamento di responsabilità civile ai sensi dell'art. 2043 c.c. o penale per ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria;
- realizzazione di condotte tali da integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- mancata comunicazione di qualsiasi situazione di conflitto di interessi – anche potenziale - nei confronti della Società o della Pubblica Amministrazione;
- omessa segnalazione all'Organismo di Vigilanza di gravi violazioni alle norme previste dal Modello;
- omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello che abbia determinato per la Società un rischio di responsabilità ai sensi del Decreto.

## 4.2 Dirigenti

Il contratto di lavoro dei dirigenti è il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Confservizi e Federmanager. A tal proposito rilevano gli artt. 2104, 2105 e 2106 c.c. in merito all'obbligo di diligenza nell'ambito del rapporto lavorativo.

In caso di violazione del Modello e/o Codice Etico commessa da parte di un dirigente, che comporti il venir meno dei presupposti per il mantenimento del vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro dirigenziale, la Società – nella persona del Consigliere Delegato o altro procuratore munito dei necessari poteri – procederà alla risoluzione del rapporto di lavoro.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione sanzionabile con la misura del licenziamento il dirigente che:

- commetta gravi e/o reiterate violazioni delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico;
- ometta con dolo o colpa grave la vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti al corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello medesimo o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto;
- non provveda a segnalare con tempestività e completezza all'Organismo di Vigilanza eventuali criticità, riguardanti aree nell'ambito di applicazione del Modello organizzativo, che fossero emerse a seguito di ispezioni, verifiche, comunicazioni, etc. delle autorità preposte;
- non mantenga riservata l'identità di chi ha effettuato una segnalazione, secondo la procedura di *whistleblowing*, essendone responsabile;
- attui o minacci forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di un altro dipendente o collaboratore, anche per motivi collegati, indirettamente o direttamente, ad una segnalazione da questi effettuata tramite il meccanismo del *whistleblowing*;
- effettui con dolo o colpa grave segnalazioni di possibili violazioni che si rivelino infondate, fatte salve le conseguenze derivanti dall'eventuale accertamento di responsabilità civile ai sensi dell'art. 2043 c.c. o penale per ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria.

Resta in ogni caso salvo il diritto della Società a richiedere il risarcimento del danno subito a causa del comportamento del dirigente.

Le violazioni non gravi potranno comportare l'applicazione di sanzioni conservative secondo quanto previsto per il personale dipendente non dirigente, nonché, nel caso di reiterate violazioni non gravi, la revoca automatica della procura con potere di rappresentanza della Società qualora il dirigente interessato ne sia munito.

Nei contratti con i dirigenti deve essere inserita la seguente clausola: *"Il Dirigente prende atto che Magis S.p.A. ha adottato un proprio Codice etico, allegato al presente contratto, e il Modello organizzativo ai sensi del d.lgs. 231/2001, disponibile e scaricabile dal sito istituzionale della stessa, che il Dirigente si impegna a conoscere e rispettare per quanto di propria competenza, consapevole che le relative violazioni comporteranno l'adozione nei confronti del responsabile delle sanzioni più idonee in relazione alla gravità della violazione, sino alla risoluzione del rapporto di lavoro, ricorrendone i presupposti, secondo quanto previsto dal Codice disciplinare adottato ai sensi del medesimo Decreto, salvo in ogni caso il diritto al risarcimento di tutti i danni eventualmente subiti"*.

La suddetta clausola potrà essere integrata dalla previsione di una misura di carattere patrimoniale, aggiuntiva rispetto alla responsabilità risarcitoria, applicabile nei confronti del dirigente che si renda responsabile di una violazione del Codice etico e/o del Modello.

#### 4.3 Dipendenti (non dirigenti)

Sono destinatari del presente documento tutti i soggetti legati ad Magis S.p.A. da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, dalla qualifica (quadri, impiegati, operai) e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti.

In caso di accertata violazione del Codice etico e/o del Modello da parte di un dipendente di Magis S.p.A., sarà applicata una delle sanzioni previste dal vigente CCNL Utilitalia Confservizi Settore elettrico, in proporzione alla gravità della infrazione commessa e tenuto conto dell'eventuale ripetizione della stessa. Si tengono in considerazione a questo fine i provvedimenti comminati al lavoratore negli ultimi due anni. Assume inoltre rilevanza disciplinare, sanzionabile secondo quanto previsto dal presente Documento, la condotta di chi, con riferimento alla disciplina del c.d. *whistleblowing*:

- essendone responsabile, non mantiene riservata l'identità del segnalante;
- attua o minaccia, ovvero concorre ad attuare o minacciare, forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, indirettamente o direttamente, alla segnalazione;
- effettua segnalazioni manifestamente opportunistiche allo scopo di danneggiare il Segnalato, effettuando con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, fatte salve le conseguenze derivanti dall'eventuale accertamento di responsabilità civile ai sensi dell'art. 2043 c.c. o penale per ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria.

Le violazioni accertate saranno sanzionate con rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa, sospensione dal servizio e dalla retribuzione, trasferimento per punizione o licenziamento, con o senza preavviso.

Dette sanzioni saranno applicate in considerazione e proporzionalmente alla natura della violazione commessa, secondo la seguente elencazione da considerarsi meramente esemplificativa:

a) Rimprovero verbale

- lieve violazione di quanto stabilito dalle procedure previste dal Modello dovute a errore procedurale o negligenza;
- omessa segnalazione di lievi inadempienze commesse da altri appartenenti al personale.

b) Rimprovero scritto, multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione, sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni (elevabile, eccezionalmente, fino ad un massimo di 10 giorni) o trasferimento per punizione:

- grave inosservanza o negligenza nel rispetto delle procedure previste dal Modello;
- omessa segnalazione di gravi irregolarità/inosservanze commesse da altri appartenenti al personale;
- violazione consapevole del Codice etico e/o del Modello.

c) Licenziamento disciplinare con o senza preavviso, a seconda della permanenza o meno del vincolo fiduciario:

- violazione del Codice etico e/o del Modello tale da comportare la possibile applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001;

- violazioni del Codice etico e/o del Modello di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire la prosecuzione, seppur provvisoria, del rapporto stesso.

La tipologia e l'entità del provvedimento disciplinare saranno individuate tenendo conto della gravità o recidività del comportamento, nonché dell'intensità del dolo e del grado della colpa, desumibili a titolo esemplificativo da:

- a) livello di responsabilità ed autonomia del soggetto autore della violazione;
- b) intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza e imperizia;
- c) recidiva per qualunque mancanza punita con il provvedimento disciplinare del rimprovero scritto, multa e sospensione, entro il limite di due anni dalla loro applicazione;
- d) rischio di procedimento a carico della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

#### 4.4 Destinatari Terzi

Il presente Codice Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, collettivamente denominati anche "**Destinatari Terzi**") che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa di Magis S.p.A., ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o controllo di un soggetto apicale, ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per Magis S.p.A..

Nell'ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con Magis S.p.A. un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori coordinati e continuativi, i consulenti, i lavoratori somministrati);
- i collaboratori a qualsiasi titolo (ad es., agenti, procacciatori d'affari, etc.);
- i professionisti in genere e i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es., i Medici Competenti e, qualora esterni a Magis S.p.A., i Responsabili e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione);
- i contraenti, i *partner* e tutti i fornitori in generale.

Pertanto, qualsivoglia comportamento posto in essere da prestatori d'opera, collaboratori esterni o da professionisti, in contrasto con le linee di condotta indicate nel Codice Etico e/o nel Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato presupposto di cui al Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite nei contratti/lettere di incarico, la risoluzione di diritto del rapporto, la revoca dell'incarico e/o l'applicazione di una penale, fatto salvo il diritto di Magis S.p.A. al risarcimento dei danni subiti, anche di immagine, ad esempio in conseguenza dell'irrogazione di misure sanzionatorie.

A tal fine, viene previsto l'inserimento nei contratti/ lettere di incarico di specifiche clausole con le quali l'interessato dichiara di conoscere i principi di comportamento di cui al Modello ed al Codice Etico applicati in Magis S.p.A. si impegni al loro rispetto, prevedendosi, in difetto, l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate:

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello, pena la risoluzione del rapporto;
- risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la società/revoca dell'incarico;

eventuale applicazione di penali.

Per questa tipologia di soggetti, la clausola da inserire nei contratti da stipulare è la seguente: "*La Controparte prende atto che Magis S.p.A. ha adottato un proprio Codice etico e Modello organizzativo ai sensi del d.lgs. 231/2001, disponibili e scaricabili dal sito istituzionale della stessa, che la Controparte si impegna a conoscere e rispettare per quanto di propria competenza, consapevole che le relative violazioni, nonché la commissione di reati rilevanti ai sensi del medesimo Decreto, saranno sanzionate con la risoluzione del contratto ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1456 c.c.. In tal caso, la risoluzione si verificherà di diritto quando la parte interessata avrà dichiarato di volersi avvalere della presente clausola risolutiva, salvo in ogni caso il diritto al risarcimento di tutti i danni eventualmente subiti dalla Società*".

La suddetta clausola potrà essere integrata dalla previsione di una misura di carattere patrimoniale, aggiuntiva rispetto alla responsabilità risarcitoria, applicabile nei confronti della controparte contrattuale che si renda responsabile di una violazione del Codice etico e/o del Modello.

#### **4.5 Organismo di Vigilanza**

In caso di violazioni del Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza, i provvedimenti da adottare sono di competenza dell'Organo Amministrativo nella sua collegialità.

La Società potrà procedere - a propria discrezione - con rilievo orale o scritto nell'ipotesi di violazioni di minore rilevanza.

Per le violazioni più gravi o gravissime la Società valuterà l'eventuale revoca dell'incarico.

Costituiscono violazioni gravi o gravissime l'omessa vigilanza, per dolo o colpa grave, sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello.

Costituiscono inoltre violazioni gravi o gravissime la rivelazione dell'identità di chi ha effettuato una segnalazione ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, d.lgs. 231/2001, senza il suo espresso consenso, nonché delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, secondo quanto previsto dall'art. 12, comma 7, D.Lgs. 24/2023.

#### **5. Procedimento di contestazione della violazione e di irrogazione delle sanzioni**

Nella presente sezione sono indicate le procedure da seguire ai fini dell'applicazione delle sanzioni conseguenti alla commissione delle violazioni previste nel presente documento, tenuto conto della tipologia di rapporto che lega il soggetto, nei cui confronti si procede, alla Società.

In particolare, si ritiene opportuno delineare il procedimento di irrogazione delle sanzioni con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando, per ognuna:

- la fase di accertamento dei fatti funzionale all'eventuale contestazione della violazione;
- la fase di determinazione e successiva irrogazione della sanzione.

L'Organismo di vigilanza è privo di potere disciplinare e si limita a dare eventuale impulso alla relativa azione, segnalando per iscritto agli organi aziendali competenti le violazioni del Modello riscontrate.

In particolare, in tutti i casi in cui l'OdV riceva o acquisisca elementi idonei a configurare una violazione del Modello, ha l'obbligo di espletare ogni opportuno accertamento rientrante nell'ambito della propria attività e di informare tempestivamente la Società qualora, all'esito degli stessi, riscontri un'inosservanza o un difetto di funzionamento del Modello.

L'Organismo di vigilanza può essere coinvolto per le valutazioni concernenti l'accertamento della violazione e l'individuazione della sanzione applicabile e deve essere tenuto aggiornato sulle iniziative disciplinari assunte dalla Società.

### **5.1 Procedimento nei confronti di Amministratori e altri soggetti non dipendenti che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione, gestione, controllo**

L'Organismo di Vigilanza, qualora riscontri la violazione del Codice etico e/o del Modello da parte di uno o più Amministratori o di altri soggetti non dipendenti che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione, gestione, controllo, trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale una relazione contenente:

- la descrizione della condotta riscontrata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- il soggetto ritenuto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;

Il Consiglio di Amministrazione entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, eventualmente di concerto con il Collegio Sindacale, convoca il soggetto indicato dall'Organismo di Vigilanza per un'adunanza, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- indicare la data della adunanza, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente o da almeno 2 componenti del Consiglio di Amministrazione.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, cui debbono essere invitati a partecipare il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile.

Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella decurtazione degli emolumenti o nella revoca dall'incarico e/o l'azione sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2392 c.c., il Consiglio di Amministrazione provvede a convocare l'Assemblea per le opportune deliberazioni.

La delibera del Consiglio di Amministrazione viene comunicata per iscritto all'interessato nonché, per opportuna conoscenza, all'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui la violazione del Modello sia commessa da parte di tutti i membri del Consiglio di Amministrazione l'Organismo di Vigilanza dovrà informare tempestivamente l'Assemblea dei Soci.

Qualora previsto nello statuto sociale, l'Organismo di Vigilanza avrà il potere di convocare l'Assemblea in caso di gravi violazioni del Modello e/o in caso di inerzia del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale, ovvero, nel caso in cui il Consiglio di amministrazione e/o il Collegio Sindacale non provvedessero in merito alle segnalazioni circa eventuali violazioni al Modello riscontrate e comunicate dall'OdV stesso.

## 5.2 Dirigenti

In caso di riscontrata violazione del Modello da parte di un Dirigente, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché del contratto collettivo applicabile.

La contestazione deve essere effettuata tempestivamente per iscritto e sottoscritta dal Consigliere Delegato o da procuratore munito dei necessari poteri.

A seguito delle eventuali controdeduzioni dell'interessato, il Consigliere Delegato o il procuratore munito dei necessari poteri si pronuncia in ordine alla determinazione ed all'applicazione della sanzione, provvedendo all'archiviazione del procedimento ovvero all'irrogazione della sanzione disciplinare.

Il Consigliere Delegato cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

Confermata la sussistenza della violazione, il Consigliere Delegato fornirà, sul punto, debita informativa al Consiglio di Amministrazione, nella prima riunione consiliare utile a far data da quando la violazione sia stata accertata.

Tutta la documentazione prodotta con riferimento al procedimento di cui innanzi viene archiviata presso la Direzione Risorse Umane e Servizi Generali.

## 5.3 Procedimento nei confronti dei dipendenti (esclusi i dirigenti)

Ogniqualevolta l'Organismo di Vigilanza riscontri o abbia evidenza di un comportamento (omissivo o commissivo) da parte di un dipendente idoneo a costituire violazione del Modello e/o del Codice Etico procede all'accertamento della violazione e in caso positivo ne dà comunicazione alla Società nella persona del Consigliere Delegato o altro procuratore munito dei necessari poteri.

Il Consigliere Delegato o altro procuratore munito dei necessari poteri provvede a contestare tempestivamente per iscritto i fatti riscontrati nei confronti del dipendente ritenuto responsabile, secondo quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e dal vigente CCNL.

A seguito delle eventuali osservazioni presentate dal dipendente interessato, il Consigliere Delegato o altro procuratore munito dei necessari poteri si pronuncia in ordine alla determinazione ed applicazione della sanzione, provvedendo all'archiviazione del procedimento ovvero all'irrogazione della sanzione disciplinare. Confermata la sussistenza della violazione, il Consigliere Delegato fornirà, sul punto, debita informativa al Consiglio di Amministrazione, nella prima riunione consiliare utile a far data da quando la violazione sia stata accertata.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il Dipendente può ricorrere al Collegio di conciliazione e arbitrato anche per mezzo dell'associazione sindacale alla quale è iscritto o alla quale ha conferito mandato, secondo quanto previsto dall'art. 7 L. 300/70. In tal caso, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia del Collegio.

Il Direttore *People Transformation* cura l'effettiva applicazione della sanzione irrogata nel rispetto delle norme di legge, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva di settore ed aziendale.

Tutta la documentazione prodotta con riferimento al procedimento di cui innanzi viene archiviata presso la Direzione *People Transformation*.

#### **5.4 Procedimento nei confronti dei Destinatari Terzi**

Comportamenti di collaboratori, consulenti o altri terzi vincolati alla Società da un rapporto contrattuale (diverso dal lavoro subordinato) in contrasto con la normativa vigente o in violazione del Codice Etico e/o del Modello potranno determinare la risoluzione di diritto del contratto prevista da specifica clausola contrattuale.

Qualora venga riscontrata una violazione del Codice Etico e/o del Modello da parte di uno dei soggetti di cui al par. 4.4, nel caso in cui la Società intenda risolvere il contratto, ne dà comunicazione scritta al soggetto interessato, sottoscritta dal Consigliere delegato o da altro procuratore speciale munito dei necessari poteri.