



**TrenDevice S.p.A.**

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

*adottato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001*

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione

con delibera del giorno 30 gennaio 2025

(versione 2.0)

INDICE

|   |           |
|---|-----------|
| <b>INTRODUZIONE</b> .....   | <b>4</b>  |
| <b>1 PREMESSA</b> .....   | <b>5</b>  |
| <b>2 STRUTTURA DEL DOCUMENTO</b> .....  | <b>5</b>  |
| <b>3 DESTINATARI</b> .....  | <b>6</b>  |
| <b>PARTE GENERALE</b> .....   | <b>7</b>  |
| <b>1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001</b> .....   | <b>8</b>  |
| 1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE.....  | 8         |
| 1.2 FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO .....   | 8         |
| 1.3 SANZIONI PREVISTE .....   | 9         |
| 1.4 LA CONDIZIONE ESIMENTE: I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....   | 10        |
| 1.5 CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA .....   | 10        |
| <b>2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TRENDEVICE S.P.A.</b> .....  | <b>10</b> |
| 2.1 STRUTTURA SOCIETARIA, ORGANIZZATIVA E DI GOVERNANCE .....   | 10        |
| 2.2 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TRENDEVICE S.P.A.....   | 12        |
| 2.3 LE ATTIVITÀ AZIENDALI “SENSIBILI” IDENTIFICATE.....   | 12        |
| <b>3 L’ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....   | <b>15</b> |
| 3.1 L’ORGANISMO DI VIGILANZA DI TRENDEVICE S.P.A.....   | 15        |
| 3.2 FUNZIONI E POTERI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA.....  | 18        |
| 3.3 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA – FLUSSI INFORMATIVI .....   | 19        |
| 3.4 REPORTING DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE .....   | 20        |
| <b>4 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO</b> .....   | <b>21</b> |
| 4.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE .....   | 21        |
| MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI DIPENDENTI NON DIRIGENTI .....   | 21        |
| MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI .....  | 22        |
| MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....  | 22        |
| MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI .....  | 23        |
| MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, FORNITORI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI .....  | 23        |
| <b>5 WHISTLEBLOWING – TUTELA DEGLI AUTORI DI SEGNALAZIONI DI REATI O IRREGOLARITÀ DI CUI SIANO VENUTI A CONOSCENZA NELL’AMBITO DI UN RAPPORTO DI LAVORO</b> ..... | <b>23</b> |
| 5.1 DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWER .....  | 23        |
| 5.2 LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO .....   | 23        |
| 5.3 OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI .....  | 24        |

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| 5.4      | SOGGETTI CHE POSSONO PRESENTARE UNA SEGNALAZIONE .....                                   | 24        |
| 5.5      | CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE .....   | 25        |
| 5.6      | GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI .....  | 25        |
| 5.7      | LA PROTEZIONE PER I SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI SEGNALAZIONE .....                | 27        |
| 5.8      | LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA E DEI DATI PERSONALI .....                                  | 27        |
| <b>6</b> | <b>DIFFUSIONE DEL MODELLO .....</b>  | <b>27</b> |
| 6.1      | PREMESSA.....  | 27        |
| 6.2      | LA COMUNICAZIONE.....  | 28        |
| 6.3      | FORMAZIONE AI DIPENDENTI ED AI COLLABORATORI PIÙ STRETTI.....                            | 28        |
| 6.4      | INFORMAZIONE AI PARTNER COMMERCIALI, FORNITORI, CONSULENTI E COLLABORATORI ESTERNI ..... | 28        |
| <b>7</b> | <b>AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO .....</b>                                     | <b>28</b> |

# **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

## ***Introduzione***

## **1 PREMESSA**

TrenDevice SpA è un'azienda italiana e PMI innovativa che applica i principi dell'economia circolare al settore della commercializzazione di smartphone e dispositivi elettronici di alta gamma, quali ad esempio computer, tablet e smartwatch, al fine di estenderne il ciclo di vita. Il sistema dell'economia circolare favorisce l'ecosostenibilità, evitando gli sprechi e risparmiando energia, rimettendo in circolo prodotti usati o recuperando i materiali di cui sono composti.

TrenDevice, con sede legale ed operativa a Milano ed un plant con laboratori di refurbishment nel cuore dell'Irpinia a Manocalzati in provincia di Avellino, opera con i canali online [trendevice.com](http://trendevice.com) e [validato.it](http://validato.it) e con il canale offline attraverso punti vendita di proprietà e in franchising. Svolge un ruolo di leader sul mercato italiano con un servizio di instant buying di prodotti hi-tech usati, un processo di ricondizionamento molto dettagliato e svolto internamente al 100%, l'igienizzazione dei prodotti, la vendita e l'assistenza post-vendita.

Attraverso il presente documento descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da TrenDevice S.p.A. (di seguito nel presente documento anche la "Società"), ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il "D. Lgs. 231/2001" o "Decreto"), la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- promuovere in misura sempre maggiore una cultura aziendale orientata all'eticità, correttezza e trasparenza delle attività;
- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti, verificando e valorizzando i presidi già in essere, atti a prevenire la realizzazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- informare i Destinatari (come di seguito individuati) della rilevanza del D. Lgs. 231/2001 circa:
  - l'oggetto e l'ambito di applicazione della richiamata normativa;
  - l'esigenza del rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, la cui violazione è punita con sanzioni disciplinari e/o contrattuali;
  - le sanzioni che possono ricadere sulla Società e sull'autore del comportamento illecito nell'ipotesi di perpetrazione dei reati e degli illeciti amministrativi sanzionati dal D. Lgs. 231/2001.

Il presente documento intende illustrare e descrivere l'approccio metodologico utilizzato per l'adozione del Modello nonché le sue principali componenti e relativi contenuti.

## **2 STRUTTURA DEL DOCUMENTO**

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche il "Modello") si compone di:

- Parte Generale, che descrive i contenuti del Decreto, illustra sinteticamente i modelli di governo societario e di organizzazione e gestione della Società, la funzione ed i principi generali di funzionamento del Modello nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso;
- Parti Speciali, sviluppate a seguito di una fase di analisi, che descrivono, per ciascuna area di attività aziendale identificata come a potenziale "rischio 231", le fattispecie di reato rilevanti, i principi comportamentali da rispettare nonché i presidi di controllo da assicurare per la prevenzione dei rischi.

Il Modello sviluppato sul contesto aziendale tiene conto dei seguenti documenti disponibili modulo 231 della soluzione KRC adottata per l'adeguamento dal TrenDevice S.p.A., che ne costituiscono parte integrante:

- il catalogo dei reati e delle fattispecie;
- il Codice Etico;
- l'organigramma aziendale;
- le Parti Speciali del presente Modello.

### 3 DESTINATARI

Le regole e le disposizioni contenute nel Modello si applicano e devono essere rispettate da coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, dai dipendenti, nonché da coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima.

Sono quindi "Destinatari" del presente Modello:

- i titolari di qualifiche formali (di direzione, gestione e controllo della Società o di una sua unità organizzativa) riconducibili alla definizione di "soggetti apicali";
- i soggetti che esercitano tali funzioni (di direzione, gestione e controllo) anche solo di fatto;
- tutto il personale della Società, in forza di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale (compresi stagisti, collaboratori legati da contratti a termine e collaboratori a progetto);
- i membri degli organi di controllo sia interni che esterni;
- chiunque agisca in nome e per conto della Società a prescindere dal vincolo di subordinazione.

Ai collaboratori esterni, consulenti, fornitori, *partner* commerciali e altre controparti contrattuali in genere, la Società richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati dalla Società, tramite, laddove necessario, la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali che assicurino l'impegno al rispetto delle norme di cui al D. Lgs. 231/2001, dei principi etici e delle linee di condotta adottati dalla Società.

# **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

## ***Parte Generale***

## 1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

### 1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche

Il D. Lgs. 231/2001, emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, disciplina la "responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato".

Tale disciplina si applica agli enti dotati di personalità giuridica, nonché alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il D. Lgs. 231/2001 trova la sua genesi in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal D. Lgs. 231/2001 un ente/società può essere ritenuto "responsabile" per alcuni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio della società stessa, da:

- soggetti apicali, ossia coloro i quali rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente/società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle stesse;
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali.

Per quanto attiene alla nozione di "interesse", esso si concretizza ogni qualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'esclusivo intento di conseguire un beneficio all'ente/società, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito.

Del pari la responsabilità incombe sull'ente/società ogniquale volta l'autore dell'illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare l'ente, abbia comunque fatto conseguire un "vantaggio" alla persona giuridica, di tipo economico o meno.

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

### 1.2 Fattispecie di reato previste dal Decreto

Il Decreto riguarda esclusivamente alcune particolari fattispecie di illecito penale, esplicitamente richiamate dal Decreto medesimo.

| Reato   | Descrizione Reato   |
|---|---|
| Pubblica Amministrazione  | Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24, D.Lgs. 231/01 - Truffe e reati in tema di erogazioni pubbliche - art. 25, D.Lgs. 231/01 - Corruzione e concussione) |
| Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio | Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio   |
| Informatici   | Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Articolo aggiunto dalla L. 18 marzo 2008, n. 48)  |
| Criminalità organizzata   | Delitti di criminalità organizzata (Articolo aggiunto dalla L. 15 luglio 2009 n. 94, art. 2, co. 29)  |
| Falso nummario  | Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento  |
| Industria e commercio   | Delitti contro l'industria e il commercio (Articolo aggiunto dalla L. 23 luglio 2009 n. 99, art. 15)  |
| Societari   | Reati societari (Articolo aggiunto dal D.Lgs. 11 aprile 2002 n. 61, art. 3)   |

| Reato  | Descrizione Reato  |
|--|--|
| Terrorismo e eversione   | Reati con finalità di terrorismo odi eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali   |
| Mutilazioni femminili  | Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili  |
| Personalità individuale  | Delitti contro la personalità individuale (Articolo aggiunto dalla L. 11 agosto 2003 n. 228, art. 5)   |
| Abuso di mercato   | Reati di abuso di mercato (Articolo aggiunto dalla L. 18 aprile 2005 n. 62, art. 9)  |
| Salute e Sicurezza   | 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 (Articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2007 n. 123, art. 9)  |
| Ricettazione e riciclaggio   | Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita  |
| Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti  | Reati di frode e falsificazione di mezzi di pagamento diversi dai contanti commessi a loro vantaggio da qualsiasi persona che agisca a titolo individuale o in quanto membro di un organismo della persona giuridica e che occupi una posizione preminente in seno alla persona giuridica o sia sottoposta all'autorità, controllo e sorveglianza di questa (art. 10 direttiva). |
| Delitti in materia di violazione dei diritti d'autore  | Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (23 luglio 2009 n. 99, art. 15)  |
| Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Reati 231) | Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria   |
| Transnazionali   | Reati Transnazionali [Legge 16 marzo 2006 n. 146, art. 10]   |
| Ambientali   | Reati Ambientali (aggiunto dall' art.2 del D.Lgs. 121/11)  |
| Lavoratori stranieri irregolari  | Impiego di lavoratori stranieri irregolari   |
| Razzismo e Xenofobia   | [articolo aggiunto dalla L. 167 del 20 novembre 2017 per la completa attuazione della decisione quadro 2008/913/GAI-Giustizia e affari intern  |
| Frode in competizioni sportive   | Frode in competizioni sportive - Esercizio abusivo - Gioco - Scommessa - Giochi d'azzardo - Apparecchi vietati   |
| Reati tributari  | Reati tributari (previsti nel D.Lgs. 74/2000) commessi per interesse o vantaggio dell'ente   |
| Contrabbando   | Introduzione nel territorio dello Stato, in violazioni delle disposizioni doganali, merci che sono sottoposte ai diritti di confine.   |
| Reati contro il patrimonio culturale   | Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale  |
| Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici                  | Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici  |

### 1.3 Sanzioni previste

Qualora se ne ravveda la responsabilità ai sensi del Decreto, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, a carico dell'ente/società sono previste le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria, calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare, entro limiti definiti per legge.
- sanzioni interdittive che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza in uno o più giornali.

Si rinvia alla sezione "Reati 231 e fattispecie" per un maggior dettaglio delle sanzioni previste per ciascuna fattispecie di reato.

#### **1.4 La condizione esimente: i modelli di organizzazione, gestione e controllo**

Aspetto caratteristico del D. Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore "esimente" ai modelli di organizzazione, gestione e controllo dell'ente/società.

L'ente/società non risponde infatti dei reati commessi nel suo interesse o vantaggio da parte di uno dei soggetti apicali se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati oggetto del Decreto;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un "organismo" dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli organizzativi;
- il reato è stato commesso senza che vi fosse omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, l'ente/società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza l'ente è tenuto.

La responsabilità amministrativa dell'ente/società è in ogni caso esclusa, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D. Lgs. 231/2001), se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

#### **1.5 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria**

L'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001 prevede che "i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati".

Il presente Modello è stato redatto tenendo conto delle indicazioni espresse dalle più recenti linee guida elaborate da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia.

## **2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TrenDevice S.p.A.**

### **2.1 Struttura societaria, organizzativa e di governance**

TrenDevice SpA è un'azienda italiana e PMI innovativa che applica i principi dell'economia circolare al settore della commercializzazione di smartphone e dispositivi elettronici di alta gamma, quali ad esempio computer, tablet e smartwatch, al fine di estenderne il ciclo di vita. Il sistema dell'economia circolare favorisce l'ecosostenibilità, evitando gli sprechi e risparmiando energia, rimettendo in circolo prodotti usati o recuperando i materiali di cui sono composti.

TrenDevice, con sede legale ed operativa a Milano ed un plant con laboratori di refurbishment, magazzino e customer care nel cuore dell'Irpinia a Manocalzati in provincia di Avellino, svolge un servizio di instant buying di prodotti hi-tech usati rivolto a privati, aziende e wholesalers, attraverso il quale è possibile ottenere rapidamente una quotazione certa del prodotto usato oggetto di vendita e il ritiro tramite corriere assicurato direttamente presso il domicilio del venditore. Al venditore è poi accreditata la somma corrispondente al prezzo di vendita.

La Società sottopone i prodotti usati a un processo di ricondizionamento molto dettagliato e svolto internamente al 100% che consente la re-immissione sul mercato senza consumo di materiali, garantendo – allo stesso tempo – una altissima qualità del prodotto.

Ogni prodotto attraversa un'accurato processo di ricondizionamento in 5 fasi che inizia dai test hardware e software e finisce con la completa igienizzazione prima dell'inscatolamento. Secondo necessità, i device passano poi al reparto riparazioni dove vengono sostituite tutte le componenti usurate o non più funzionanti. Vengono svolti circa 50 test che rendono gli i prodotti ricondizionati in Italia da TrenDevice affidabili, sicuri e garantiti 12 mesi.

L'efficienza di TrenDevice è garantita dal fatto che la Società controlla la totalità della catena di valore, che comprende la quotazione online dell'usato, la logistica in entrata, l'effettuazione dei test, il procedimento di ricondizionamento e igienizzazione, la vendita, la logistica in uscita e l'assistenza post-vendita al cliente.

Il business della Società è incentrato sulle seguenti attività:

- (i) Instant buying del prodotto usato
- (ii) Ricondizionamento del prodotto usato I prodotti ricondizionati da TrenDevice includono:
  - smartphone ricondizionati di fascia medio-alta come iPhone e Samsung S;
  - tablet ricondizionati di fascia medio-alta come iPad e Samsung Note;
  - computer di fascia medio-alta come Mac;
  - smartwatch ricondizionati di fascia medio-alta come Apple Watch;
  - accessori di fascia alta come AppleTV e AirPods;
  - consolle PlayStation.

La Società sottopone i prodotti usati a un processo di ricondizionamento interno che consente di reimmetterli sul mercato senza consumo di materiali ma garantendo un'alta qualità del prodotto. Ogni prodotto ricondizionato viene sottoposto a circa 50 test hardware e software da parte di tecnici specializzati, i quali provvedono alla sostituzione degli eventuali componenti danneggiati. Al termine del procedimento, il prodotto viene accuratamente igienizzato e confezionato in una scatola antishock prima di essere rimesso in vendita con garanzia di 1 anno. Il prodotto finito è dunque un dispositivo perfettamente funzionante e classificato in base alle condizioni estetiche: nel caso di dispositivi classificati con grado A, i prodotti possono avere lievi imperfezioni estetiche o graffi; nel caso di quelli classificati con grado B/C, il cliente accetta di acquistare un prodotto con imperfezioni estetiche – senza alcuna ripercussione sul funzionamento – compensate da una riduzione ulteriore del prezzo d'acquisto.

In particolare, il processo di ricondizionamento avviene in 5 fasi:

1. verifica dei componenti esterni
2. test hardware e software
3. processo di ricondizionamento
4. verifica di funzionamento
5. igienizzazione

- (iii) Rivendita attraverso il sito web [trendevice.com](http://trendevice.com)
- (iv) Vendita di accessori a marchio TrenDevice
- (v) Fornitura di servizi a supporto del cliente (es: Trendevice +, Academy)

La Società opera con canali di vendita online e offline.

Il canale di vendita principale è rappresentato dal sito internet di proprietà di TrenDevice (trendevice.com) per quanto riguarda l'acquisizione e la vendita di smartphone, tablet, smartwatch e accessori. .

Il sito validato.it, marchio di proprietà di Trendevice SpA, su cui l'utente può cercare e trovare il device più adatto alle proprie esigenze e può acquistare l'opzione Validazione, ossia una garanzia TrendeVice di 3 mesi o Validazione opzionale con cui i tecnici ispezioneranno il device scelto prima di inviarlo, controllando ogni elemento.

La Società opera sul canale offline attraverso l'apertura di store fisici di proprietà o in franchising con l'obiettivo di disporre di una importante copertura del territorio e delle principali città italiane fornendo ulteriori servizi ai propri clienti, migliorando la propria visibilità e incrementando le vendite.

## **2.2 La costruzione del Modello di Organizzazione, gestione e controllo di TrenDevice S.p.A.**

Il processo di costruzione / aggiornamento del Modello, che si è basato sull'analisi del contesto e della struttura societaria e organizzativa nonché degli strumenti di *governance* e controllo interno della Società, si è sviluppato attraverso fasi successive.

1. Identificazione delle "attività sensibili", ovvero delle attività nel cui ambito potrebbero potenzialmente configurarsi le condizioni, le occasioni e/o i mezzi per la commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché delle funzioni aziendali coinvolte nello svolgimento di tali attività.
2. Rilevazione dei presidi organizzativi e di controllo implementati dalla Società rispetto a ciascuna attività sensibile identificata, con la finalità di valutare la loro capacità di prevenire, ovvero individuare, situazioni di rischio rilevanti ai fini del Decreto.
3. Identificazione, in presenza di punti di debolezza, delle necessarie azioni di miglioramento.

Il sistema di controllo è stato esaminato prendendo in considerazione i seguenti Principi generali di controllo 231:

- esistenza e funzionamento di procedure aziendali e/o prassi consolidate;
- adozione di un sistema di poteri e di livelli autorizzativi coerente con le responsabilità organizzative assegnate;
- rispetto del principio di separazione dei compiti;
- tracciabilità delle attività e dei controlli;
- esistenza di altri adeguati meccanismi specifici di controllo.

Le attività relative alle Fasi 1, 2 e 3 sono state condotte attraverso l'analisi della documentazione aziendale disponibile nonché tramite incontri di approfondimento con i responsabili di Direzione/Funzione di volta in volta individuati.

Tra gli altri adeguati meccanismi di controllo il Modello 231 tiene conto sia del sistema di gestione certificato conseguito dalla Società che più in generale dei sistemi di controllo interni implementati per altre finalità di compliance.

I risultati delle attività sono stati formalmente documentati e condivisi con il *management* della Società e la documentazione prodotta è conservata a cura di Funzione Risorse Umane ed è sempre disponibile, per la consultazione, ai Vertici e all'Organismo di Vigilanza.

4. Al termine delle attività sopra descritte, è stato sviluppato il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, articolato secondo le indicazioni contenute nelle linee guida di Confindustria, in una parte Generale e nelle parti Speciali definite per Protocolli specifici aderenti al contesto aziendale e agli eventi occorsi alla data delle attività di analisi.
5. Il Modello così strutturato è stato infine attuato attraverso: a) la sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione; b) la nomina dell'Organismo di Vigilanza preposto alla verifica di effettiva attuazione e osservanza del Modello; c) la definizione di un sistema disciplinare avverso alle eventuali violazioni del Modello; d) la diffusione dei contenuti del Modello attraverso attività di formazione e informazione dei Destinatari.

## **2.3 Le attività aziendali "sensibili" identificate**

Come innanzi posto in rilievo, la predisposizione del presente documento ha preso avvio dall'individuazione delle attività poste in essere dalla Società e dalla conseguente identificazione dei processi e delle attività aziendali "sensibili" per la realizzazione degli illeciti indicati dal Decreto.

Le “attività sensibili” rilevate, confluite nei diversi Protocolli specifici, sono le seguenti:

| <b>Attività Sensibile</b>                     | <b>Processo</b>              | <b>Codice</b> | <b>Protocollo Specifico</b>                           |
|---|------------------------------|---------------|---|
| Sviluppo tecnologico                          | Infrastruttura IT (Back End) | PAM.2401      | Reati contro la Pubblica Amministrazione              |
| Sviluppo tecnologico                          | Infrastruttura IT (Back End) | INF.2401      | Reati informatici                                     |
| Sicurezza, integrità e disponibilità dei dati | Infrastruttura IT (Back End) | INF.2401      | Reati informatici                                     |
| Rapporto con i partner commerciali            | Direzione Commerciale        | PAM.2401      | Reati contro la Pubblica Amministrazione              |
| Rapporto con i partner commerciali            | Direzione Commerciale        | SOC.2401      | Reati societari                                       |
| Rapporto con clienti finali                   | Customer Service             | I&C.2401      | Reati contro l'industria e commercio                  |
| Rapporto con clienti finali                   | Customer Service             | SOC.2401      | Reati societari                                       |
| Presentazione prodotti e offerta servizi      | Prodotto e servizi           | I&C.2401      | Reati contro l'industria e commercio                  |
| Gestione R&D -attività e rendicontazione      | R&D                          | PAM.2401      | Reati contro la Pubblica Amministrazione              |
| Gestione R&D -attività e rendicontazione      | R&D                          | I&C.2401      | Reati contro l'industria e commercio                  |
| Gestione R&D -attività e rendicontazione      | R&D                          | SOC.2401      | Reati societari                                       |
| Gestione R&D -attività e rendicontazione      | R&D                          | DIR.2401      | Delitti in materia di violazione dei diritti d'autore |
| Gestione R&D -attività e rendicontazione      | R&D                          | TRI.2401      | Reati tributari                                       |
| Gestione HR                                   | Gestione HR                  | PAM.2401      | Reati contro la Pubblica Amministrazione              |
| Gestione HR                                   | Gestione HR                  | SOC.2401      | Reati societari                                       |
| Gestione HR                                   | Gestione HR                  | IRR.2401      | Impiego di lavoratori stranieri irregolari            |
| Gestione finanza e tesoreria                  | Finanza e Tesoreria          | PAM.2401      | Reati contro la Pubblica Amministrazione              |
| Gestione finanza e tesoreria                  | Finanza e Tesoreria          | SOC.2401      | Reati societari                                       |
| Gestione finanza e tesoreria                  | Finanza e Tesoreria          | TRI.2401      | Reati tributari                                       |
| Gestione dei resi                             | Customer Service             | PAM.2401      | Reati contro la Pubblica Amministrazione              |
| Gestione dei resi                             | Customer Service             | R&R.2401      | Reati di ricettazione e riciclaggio                   |
| Gestione contrattuale fornitori               | Legal e Affari Societari     | I&C.2401      | Reati contro l'industria e commercio                  |
| Gestione contrattuale fornitori               | Legal e Affari Societari     | R&R.2401      | Reati di ricettazione e riciclaggio                   |

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

| <b>Attività Sensibile</b>                                       | <b>Processo</b>                      | <b>Codice</b> | <b>Protocollo Specifico</b>                                       |
|---|--------------------------------------|---------------|---|
| Gestione contrattuale fornitori                                 | Legal e Affari Societari             | TRI.2401      | Reati tributari   |
| Gestione contrattuale clienti                                   | Direzione Commerciale                | PAM.2401      | Reati contro la Pubblica Amministrazione                          |
| Gestione contrattuale clienti                                   | Direzione Commerciale                | I&C.2401      | Reati contro l'industria e commercio                              |
| Gestione contenziosi  | Legal e Affari Societari             | PAM.2401      | Reati contro la Pubblica Amministrazione                          |
| Gestione contabile  | Contabilità Generale                 | SOC.2401      | Reati societari   |
| Gestione contabile  | Contabilità Generale                 | PAM.2401      | Reati contro la Pubblica Amministrazione                          |
| Gestione contabile  | Contabilità Generale                 | TRI.2401      | Reati tributari   |
| Gestione comunicazioni al mercato                               | Investor Relations                   | ABM.2401      | Reati di abuso di mercato   |
| Gestione comunicazioni al mercato                               | Investor Relations                   | SOC.2401      | Reati societari   |
| Gestione carrello e pagamenti                                   | Gestione Sito e carrello (Front End) | I&C.2401      | Reati contro l'industria e commercio                              |
| Gestione carrello e pagamenti                                   | Gestione Sito e carrello (Front End) | PAG.2401      | Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti |
| Gestione aspetti logistici e corrieri                           | Logistica                            | SSL.2401      | Reati in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro        |
| Gestione aspetti logistici e corrieri                           | Logistica                            | I&C.2401      | Reati contro l'industria e commercio                              |
| Gestione aspetti logistici e corrieri                           | Logistica                            | IRR.2401      | Impiego di lavoratori stranieri irregolari                        |
| Gestione aspetti logistici e corrieri                           | Logistica                            | R&R.2401      | Reati di ricettazione e riciclaggio                               |
| Gestione aspetti fiscali e tributari                            | Direzione AFC                        | TRI.2401      | Reati tributari   |
| Gestione aspetti e adempimenti di sicurezza sul luogo di lavoro | Salute e Sicurezza (Datore)          | SSL.2401      | Reati in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro        |
| Gestione aspetti ambientali e sostenibilità                     | Direzione Operations                 | R&R.2401      | Reati di ricettazione e riciclaggio                               |
| Gestione aspetti ambientali e sostenibilità                     | Direzione Operations                 | AMB.2401      | Reati ambientali  |
| Gestione anagrafiche prodotto e clienti                         | Gestione Sito e carrello (Front End) | INF.2401      | Reati informatici   |
| Gestione anagrafiche prodotto e clienti                         | Gestione Sito e carrello (Front End) | I&C.2401      | Reati contro l'industria e commercio                              |
| Gestione anagrafiche prodotto e clienti                         | Gestione Sito e carrello (Front End) | R&R.2401      | Reati di ricettazione e riciclaggio                               |
| Generazione del bilancio e del reporting finanziario            | Direzione AFC                        | SOC.2401      | Reati societari   |

| Attività Sensibile   | Processo                | Codice   | Protocollo Specifico                                       |
|--|-------------------------|----------|--|
| Disponibilità e integrità dei dati amministrativo-contabili        | Sistemi Informatici AFC | INF.2401 | Reati informatici  |
| Definizione sviluppo operativo e linee di indirizzo del business   | Direzione Operations    | PAM.2401 | Reati contro la Pubblica Amministrazione                   |
| Definizione sviluppo operativo e linee di indirizzo del business   | Direzione Operations    | SSL.2401 | Reati in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro |
| Definizione sviluppo operativo e linee di indirizzo del business   | Direzione Operations    | IRR.2401 | Impiego di lavoratori stranieri irregolari                 |
| Definizione sviluppo operativo e linee di indirizzo del business   | Direzione Operations    | CON.2401 | Reati di contrabbando                                      |
| Definizione sviluppo commerciale e linee di indirizzo del business | Direzione Commerciale   | ABM.2401 | Reati di abuso di mercato                                  |
| Attività tecniche su prodotti                                      | Refurbishment           | I&C.2401 | Reati contro l'industria e commercio                       |
| Attività tecniche su prodotti                                      | Refurbishment           | SSL.2401 | Reati in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro |
| Attività tecniche su prodotti                                      | Refurbishment           | R&R.2401 | Reati di ricettazione e riciclaggio                        |
| Attività tecniche su prodotti                                      | Refurbishment           | DIR.2401 | Delitti in materia di violazione dei diritti d'autore      |
| Attività tecniche su prodotti                                      | Refurbishment           | AMB.2401 | Reati ambientali   |
| Attività tecniche su prodotti                                      | Refurbishment           | IRR.2401 | Impiego di lavoratori stranieri irregolari                 |
| Approvvigionamento   | Direzione Operations    | I&C.2401 | Reati contro l'industria e commercio                       |
| Approvvigionamento   | Direzione Operations    | R&R.2401 | Reati di ricettazione e riciclaggio                        |
| Approvvigionamento   | Direzione Operations    | TRI.2401 | Reati tributari  |
| Approvvigionamento   | Direzione Operations    | SOC.2401 | Reati societari  |

In particolare, fermo restando l'elenco dei reati contemplati dal Decreto alla data del presente aggiornamento del Modello, i reati che la Società ritiene potenzialmente applicabili nell'ambito della conduzione delle attività sensibili sopra richiamate sono:

Con riferimento ai reati di criminalità organizzata, pur ritenendo remota la possibilità di una loro commissione, devono tuttavia trovare applicazione i principi etici richiamati nel Codice Etico nonché i principi di comportamento ed i presidi di controllo previsti nelle parti speciali del Modello.

Non sono invece stati considerati applicabili e rilevanti gli altri reati previsti dal Decreto, in quanto la Società non svolge attività in cui gli stessi possano essere commessi, né appaiono configurabili, in caso di loro commissione, l'interesse o il vantaggio della stessa.

### 3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

#### 3.1 L'Organismo di Vigilanza di TrenDevice S.p.A.

Secondo quanto previsto dall'art. 6, lett. B) del D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità amministrativa prevista dal Decreto stesso, se l'organo dirigente ha, fra l'altro, affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/2001.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), così come proposti dalle linee guida emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della persona giuridica e, in particolare, dell'organo amministrativo.

Al fine di assicurare tali requisiti, l'OdV riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. L'OdV deve altresì godere di garanzie tali da impedire che lo stesso o alcuno dei suoi componenti possano essere rimossi o penalizzati in conseguenza dell'espletamento dei loro compiti.

Il requisito della professionalità si traduce nella capacità dell'OdV di assolvere alle proprie funzioni ispettive, rispetto all'effettiva applicazione del Modello, nonché nelle necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al Vertice aziendale.

Con riferimento, infine, alla continuità di azione, l'OdV deve vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare l'effettività e l'efficacia dello stesso, promuoverne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per ogni soggetto che presti attività lavorativa per la Società.

Il D. Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, sia in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

La Società ha optato per una composizione collegiale del proprio Organismo di Vigilanza, costituito in particolare da più membri (di cui uno riveste il ruolo di Presidente) la cui scelta, deliberata dal Consiglio di Amministrazione, consente di costituire un organismo che, nel suo complesso, è in grado di soddisfare i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione sopra richiamati.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza è avvenuta in data con delibera del Consiglio di Amministrazione.

#### Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione. I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per un periodo definito da parte del Consiglio di Amministrazione in sede di nomina.

I componenti sono sempre rieleggibili. L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo stesso che deve essere effettuata nel primo Consiglio di Amministrazione utile.

Se, nel corso della carica, uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza cessano dal loro incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede alla loro sostituzione con propria delibera. Fino alla nuova nomina, l'Organismo di Vigilanza opera con i soli componenti rimasti in carica.

Il compenso per la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito, per tutta la durata del mandato, dal Consiglio di Amministrazione.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve essere privo di motivi di ineleggibilità quali, a titolo esemplificativo:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza. Esempi di conflitti di interessi possono essere rappresentati dal fatto di:
  - intrattenere significativi rapporti d'affari con TrenDevice S.p.A., con società da essa controllate o ad essa collegate, salvo il rapporto di lavoro subordinato;
  - intrattenere significativi rapporti d'affari con gli amministratori muniti di deleghe (amministratori esecutivi);
  - avere rapporti con o far parte del nucleo familiare degli amministratori esecutivi, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado;
  - risultare titolari direttamente (o indirettamente) di partecipazioni nel capitale della Società di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- stato di interdizione temporanea o di sospensione dai pubblici uffici, ovvero dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- esistenza di una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;
- misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- sentenza di condanna, in Italia o all'estero, ancorché con sentenza non ancora passata in giudicato e anche se con pena condizionalmente sospesa, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. (cosiddetto "patteggiamento"), salvi gli effetti della riabilitazione, per i delitti richiamati dal D. Lgs. 231/2001 o delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, ancorché con sentenza non ancora passata in giudicato e anche se con pena condizionalmente sospesa, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. (cosiddetto "patteggiamento"), salvi gli effetti della riabilitazione:
  - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
  - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
  - a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per un reato contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
  - per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore ad un anno;
  - per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato dal D. Lgs. 61/2002.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità –, nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le direzioni, funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

A tal fine il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di assegnare, ogni anno, un *budget* di spesa all'Organismo di Vigilanza tenuto conto delle richieste di quest'ultimo che dovranno essere formalmente presentate al Consiglio di Amministrazione.

L'eventuale assegnazione del *budget* permetterebbe all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento dei compiti assegnatigli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001. In caso di necessità, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere al Consiglio di Amministrazione di disporre anche di cifre superiori, dandone adeguata rendicontazione successiva.

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'Organismo di Vigilanza, la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e sentito il Collegio Sindacale.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una sentenza di condanna definitiva della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti di uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza per aver commesso uno dei reati o illeciti amministrativi previsti dal Decreto (o reati/illeciti amministrativi della stessa indole);
- la violazione degli obblighi di riservatezza a cui l'OdV è tenuto;
- la mancata partecipazione a più di due riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- una grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti quale, ad esempio, l'omessa redazione della relazione informativa semestrale al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un OdV *ad interim*.

### **3.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, l'OdV deve vigilare:

- sull'adeguatezza ed effettività del Modello rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il D. Lgs. 231/2001, tenendo conto anche delle dimensioni e della complessità organizzativa e operativa della Società;
- sulla permanenza nel tempo dei requisiti di adeguatezza ed effettività del Modello;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, rilevando eventuali violazioni e proponendo i relativi interventi correttivi e/o sanzionatori agli organi aziendali competenti;
- sull'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative, proponendo le eventuali azioni di adeguamento agli organi aziendali competenti e verificandone l'implementazione.

Per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, all'OdV sono attribuiti i compiti e i poteri di:

- accedere a tutte le strutture della Società e a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello;
- effettuare verifiche a campione mirate su specifiche attività/operazioni a rischio e sul rispetto dei presidi di controllo e di comportamento adottati e richiamati dal Modello e da eventuali procedure aziendali;
- promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D. Lgs. 231/2001;
- coordinarsi con le funzioni aziendali di riferimento per valutare l'adeguatezza del corpo normativo interno adottato e definire eventuali proposte di adeguamento e miglioramento (regole interne, procedure, modalità operative e di controllo) verificandone, successivamente, l'attuazione;
- monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale;

- richiedere ai responsabili aziendali, in particolare a coloro che operano in aree aziendali a potenziale rischio-reato, le informazioni ritenute rilevanti ai fini di verificare l'adeguatezza e l'effettività del Modello;
- raccogliere eventuali segnalazioni provenienti da qualunque Destinatario del Modello in merito a: i) eventuali criticità delle misure previste dal Modello; ii) violazioni dello stesso; iii) qualsiasi situazione che possa esporre la Società a rischio di reato;
- segnalare periodicamente all'Amministratore Delegato e ai responsabili delle Direzioni/Funzioni interessate eventuali violazioni di presidi di controllo richiamati dal Modello o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possano adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione;
- vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo dirigente per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i Destinatari del Modello.

L'Organismo di Vigilanza adotta un proprio Regolamento ove si prevedono, tra l'altro, la calendarizzazione e le modalità di svolgimento delle adunanze e delle procedure di voto, nonché la procedura seguita per il trattamento delle segnalazioni.

Qualsiasi componente dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui sono a conoscenza a causa dello svolgimento del loro incarico.

La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

### **3.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi**

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato dai Destinatari del Modello, mediante apposite segnalazioni, in merito ad atti, comportamenti od eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001.

Più precisamente, tutti i Destinatari del presente Modello hanno l'obbligo di segnalare tempestivamente all'OdV le seguenti informazioni (c.d. "segnalazioni"):

- la commissione, il tentativo di commissione o il ragionevole pericolo di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- eventuali presunte violazioni alle modalità comportamentali ed operative definite nel Codice Etico, nel Modello e/o nel corpo normativo e procedurale aziendale, di cui siano direttamente o indirettamente venuti a conoscenza;
- qualsiasi notizia, ancorché anonima, riguardante sospette/presunte violazioni della legge;
- in ogni caso, qualsiasi atto, fatto, evento od omissione rilevato od osservato nell'esercizio delle responsabilità e dei compiti assegnati, con profilo di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- osservazioni sull'adeguatezza del sistema di controllo;
- qualsiasi eccezione comportamentale o qualsiasi evento inusuale indicando le ragioni delle difformità e dando atto del diverso processo seguito.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta e preferibilmente non anonima tramite:

- lettera in busta chiusa da spedire o consegnare a TrenDevice S.p.A., all'indirizzo Via Borgonuovo 4 - Milano all'attenzione del Presidente dell'Organismo di Vigilanza;
- indirizzo di posta elettronica: .

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, le Direzioni/Funzioni aziendali di volta in volta interessate devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti (c.d. "informazioni generali"):

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini o di procedimenti penali, anche nei confronti di ignoti, relativi a fatti d'interesse e/o che possano coinvolgere la Società (relativi al D. Lgs. 231/2001 e non);
- i provvedimenti e/o notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità pubbliche;
- ogni atto o citazione a testimoniare che veda coinvolti soggetti della Società o che collaborano con essa;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento penali o civili nei loro confronti (non solo in relazione ai reati di cui al D. Lgs. 231/2001);
- le informazioni relative alle eventuali visite ispettive condotte da funzionari della Pubblica Amministrazione e comunicati da tutte le Direzioni/Funzioni aziendali;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le comunicazioni inerenti modifiche organizzative e societarie;
- anomalie o criticità riscontrate dai responsabili nello svolgimento delle attività sensibili per l'applicazione del D. Lgs. 231/2001.

In capo a ciascun Responsabile di Direzione/Funzione della Società, in qualità di soggetto preposto alla completa e corretta adozione delle regole aziendali a presidio dei rischi individuati nei settori di sua competenza, è altresì previsto l'obbligo di trasmettere all'Organismo di Vigilanza, su base periodica o al verificarsi di determinati eventi, i dati e le informazioni da questi richiesti, anche sulla base di specifiche procedure adottate o comunicazioni inviate dall'Organismo di Vigilanza stesso (c.d. "informazioni specifiche").

Le informazioni generali e le informazioni specifiche devono essere inviate all'OdV in forma scritta utilizzando l'indirizzo di posta elettronica .

Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione previsto nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo).

I componenti uscenti dell'Organismo di Vigilanza devono provvedere affinché il passaggio della gestione dell'archivio avvenga correttamente ai nuovi componenti.

### **3.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il Consiglio di Amministrazione**

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

In particolare l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione e, all'occorrenza e per conoscenza agli altri organi del sistema di controllo interno:

- con cadenza annuale una relazione informativa, relativa all'attività svolta;
- al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione per quanto di competenza.

L'Organismo di Vigilanza ha comunque la facoltà di richiedere la propria audizione al Consiglio di Amministrazione, qualora ne ravvisi la necessità.

Allo stesso modo, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza qualora lo ritenga opportuno.

Nell'ambito della relazione informativa periodica vengono affrontati i seguenti aspetti:

- controlli e verifiche svolti dall'Organismo di Vigilanza ed esito degli stessi;
- eventuali criticità emerse;
- stato di avanzamento di eventuali interventi correttivi e migliorativi del Modello;
- eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedano aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello;

- eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
- eventuali segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni nel corso del periodo in ordine a presunte violazioni al Modello o al Codice Etico;
- il piano di attività previsto per il periodo successivo;
- altre informazioni ritenute significative.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

#### **4 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**

##### **4.1 Funzione del sistema disciplinare**

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione rispetto alle infrazioni delle regole di cui al presente Modello e relativi Allegati da parte dei Destinatari, costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del Modello stesso.

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

In ogni caso, la sanzione prescinde dalla commissione del reato e si attesta come reazione della Società al mancato rispetto di procedure o regole comportamentali richiamate dal Modello e dai relativi Allegati.

##### **Misure nei confronti di lavoratori dipendenti non dirigenti**

Le violazioni delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello e dai suoi Allegati da parte dei dipendenti della Società costituiscono inadempimento contrattuale.

Ne consegue che la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali previste dal Modello e dai suoi Allegati da parte dei dipendenti può comportare l'adozione di sanzioni disciplinari, nei limiti stabiliti dal Contratto Collettivo Nazionale Lavoro ("CCNL") applicabile.

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui al CCNL, in particolare:

- richiamo/rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa fino all'importo di 4 ore di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal lavoro fino a 10 giorni;
- licenziamento senza preavviso.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

La tipologia e l'entità della sanzione è definita tenendo conto della gravità e/o recidività della violazione e del grado di colpa, più precisamente:

- intenzionalità del comportamento;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti esperienze lavorative e alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- rilevanza degli obblighi violati;
- entità del danno derivante alla Società;

- ruolo, livello di responsabilità gerarchica e autonomia del dipendente;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso a determinare la mancanza;
- eventuali simili precedenti disciplinari.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.

Resta inteso che saranno in ogni caso rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia in materia di provvedimenti disciplinari.

L'accertamento delle infrazioni (eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e/o del Datore di Lavoro nel caso di infrazioni al sistema della salute e sicurezza sul lavoro), la gestione dei provvedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse sono di competenza della funzione Risorse Umane.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

#### ***Misure nei confronti dei dirigenti***

I dipendenti con qualifica dirigenziale sono soggetti al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti.

In caso di violazione del Modello e dei suoi Allegati da parte dei dirigenti, la Società provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa e dal CCNL applicabile.

L'accertamento delle infrazioni (eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e/o del Datore di Lavoro nel caso di infrazioni al sistema della salute e sicurezza sul lavoro), la gestione dei provvedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse sono di competenza del vertice aziendale con il supporto dell'esperto in materia di gestione delle Risorse Umane.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

#### ***Misure nei confronti degli Amministratori***

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione che, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potrà assumere gli opportuni provvedimenti previsti dalla Legge, sentito il parere del Collegio Sindacale.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione convocherà l'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, tra le quali l'eventuale revoca del mandato e/o la deliberazione di azioni di responsabilità nei confronti degli amministratori coinvolti nella violazione.

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli amministratori:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D. Lgs. 231/2001 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello o dal Codice Etico;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro o partner della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o partner della Società.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

### **Misure nei confronti dei Sindaci**

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più Sindaci, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione che, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dalla Legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

### **Misure nei confronti di partner commerciali, fornitori, consulenti e collaboratori esterni**

L'adozione - da parte di partner commerciali, fornitori, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società - di comportamenti in contrasto con il D. Lgs. 231/2001 e con i principi ed i valori contenuti nel Codice Etico sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Le violazioni gravi o reiterate dei principi contenuti nel Codice Etico (e, per i collaboratori più stretti, nel Modello) o l'adozione di comportamenti in contrasto con il D. Lgs. 231/2001 saranno considerate inadempimenti degli obblighi contrattuali e potrà dar luogo alla risoluzione del contratto.

Il monitoraggio della costante idoneità delle clausole contrattuali è di competenza della funzione Affari Legali e Societari.

## **5 WHISTLEBLOWING – TUTELA DEGLI AUTORI DI SEGNALAZIONI DI REATI O IRREGOLARITÀ DI CUI SIANO VENUTI A CONOSCENZA NELL'AMBITO DI UN RAPPORTO DI LAVORO**

### **5.1 Definizione di Whistleblower**

Il termine whistleblower identifica un individuo che denuncia pubblicamente o riferisca alle autorità attività illecite o fraudolente all'interno del governo, di un'organizzazione pubblica o privata o di un'azienda. Le rivelazioni o denunce possono essere di varia natura: violazione di una legge o regolamento, minaccia di un interesse pubblico come in caso di corruzione e frode, gravi e specifiche situazioni di pericolo per la salute e la sicurezza pubblica. La finalità primaria della segnalazione è quindi quella di portare all'attenzione dei soggetti individuati i possibili rischi di irregolarità di cui si è venuti a conoscenza. La segnalazione pertanto si pone come un rilevante strumento di prevenzione.

### **5.2 La normativa di riferimento**

Con la Legge n. 179 del 2017 il whistleblowing è entrato nella disciplina del D. lgs. 231/01. Tale provvedimento ha introdotto all'art. 6 il comma 2-bis, che prevede un ulteriore requisito di idoneità del Modello organizzativo. La norma indica che il Modello debba mettere a disposizione dei dipendenti all'interno dell'azienda canali per effettuare segnalazioni circa condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e «fondate su elementi di fatto precisi e concordanti», ovvero di violazioni dei precetti stabiliti dal Modello stesso. Perciò, l'assenza di un efficace sistema di segnalazione all'interno dell'organizzazione priva il Modello organizzativo di idoneità preventiva.

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito "Decreto Whistleblowing") – in recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 "riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" (di seguito "Direttiva Whistleblowing") – ha modificato l'art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito "Decreto 231") e ha abrogato i commi 2-ter e 2-quater dello stesso articolo.

In Italia il recepimento della Direttiva 2019/1937 ha comportato diverse modifiche alla vigente normativa e l'implementazione di un sistema di segnalazione nel settore privato non è più legata al solo Modello 231.

La Società si è dotata di una Policy di Whistleblowing, che specifica la gestione delle segnalazioni come definita dal D.Lgs. 24/2023. Il Referente per la gestione delle segnalazioni incaricato dalla Società adempierà alla funzione di recettore e gestore di tutte le violazioni alla luce del fatto che tali condotte possono risultare strumentali o prodromiche a violazioni del Modello o della legge penale.

I riferimenti normativi generali sono:

- Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 Riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;
- Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 Relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE;
- D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 Riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.
- Linee guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023
- Guida operativa per gli enti privati emanata da Confindustria nel mese di ottobre 2023.

### **5.3 Oggetto delle segnalazioni**

In linea generale le segnalazioni possono riguardare:

- gli illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- gli atti o le omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (pensa ad esempio all'ipotesi di distrazione o sottrazione di fondi europei);
- gli atti od omissioni riguardanti il mercato interno, cioè quello spazio senza frontiere interne, nel quale è assicurata la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali secondo le disposizioni dei trattati dell'Unione Europea (pensa ad esempio a quelle violazioni che si sostanziano in ostacoli o limitazioni all'importazione di certi beni in uno Stato membro);
- gli illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, cioè vari reati tra cui quelli contro la pubblica amministrazione, reati in materia societaria, reati tributari, reati agroalimentari, reati informatici, reati in materia antinfortunistica e ambientale.

Sono da ritenersi escluse le segnalazioni riguardanti:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate,
- le violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea
- le comunicazioni di carattere commerciale.

### **5.4 Soggetti che possono presentare una segnalazione**

I soggetti cd Segnalanti possono essere:

- lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori che svolgono:
  - l'attività a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D.lgs. n.81/2015);
  - prestazioni occasionali (ai sensi dell'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017, conv. dalla Legge n.96/2017);
- i lavoratori autonomi
  - con contratto d'opera (art. 2222 C.c.);

- con rapporto di collaborazione (di cui all'art. 409 c.p.c.), come i rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato;
- con rapporto di collaborazione che si concreta in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente;
- i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- i liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i volontari ed ai tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso la Società.

Non è necessario che la Segnalazione o la Divulgazione pubblica avvengano in costanza del rapporto di lavoro o di altro rapporto giuridico in essere. Le medesime possono infatti essere effettuate anche:

- anteriormente alla costituzione del rapporto di lavoro o di altro il rapporto giuridico, qualora le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante il processo di assunzione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico, qualora le informazioni sulle violazioni siano state acquisite anteriormente allo scioglimento del rapporto stesso.

Il Segnalante ha facoltà di effettuare una Segnalazione anonima, purché circostanziata e adeguatamente documentata. Non verranno quindi trattate quelle Segnalazioni affette da genericità, approssimazione o che si traducono in mere lamentele.

### **5.5 Contenuto della Segnalazione**

Le Segnalazioni devono essere circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, nonché avere il più ampio grado di completezza ed esaustività possibili.

Laddove possibile, il Segnalante deve fornire:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione;
- l'indicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il Segnalato/i Segnalati (e.g. la qualifica, la sede di servizio in cui svolge l'attività);
- l'eventuale documentazione a supporto della Segnalazione;
- ogni altra informazione utile ad accertare la sussistenza dei fatti segnalati.

### **5.6 Gestione delle segnalazioni**

#### **Canale di segnalazione interna**

Il soggetto incaricato di ricevere e gestire le segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza

Le Segnalazioni possono essere effettuate sia in forma scritta che orale attraverso le seguenti modalità:

- piattaforma informatica dedicata accessibile dal sito <https://trendevice.besegnalazione.it/> (sul fondo della pagina web) che prevede:
- la possibilità di effettuare una Segnalazione in forma scritta tramite compilazione di modulistica apposita;
- la possibilità di effettuare una Segnalazione in forma orale avvalendosi di un sistema di messaggistica vocale
- lettera in busta chiusa da spedire o consegnare a TrenDevice S.p.A. – Via Niccolò Copernico 38 - 20125 Milano all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza
- richiesta - per il tramite della piattaforma informatica - da parte del Segnalante di un incontro Referente per la gestione delle segnalazioni

Qualora la Segnalazione interna sia presentata tramite un canale diverso da quelli espressamente menzionati, il ricevente deve trasmettere la Segnalazione tempestivamente (e non oltre sette giorni dalla sua ricezione) al Gestore della

Segnalazione, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante. In questo caso non può essere sempre garantito l'anonimato.

Referente per la gestione delle segnalazioni incaricato provvede a garantire la riservatezza delle informazioni contenute nelle Segnalazioni e a tutelare l'identità dei Segnalanti agendo in modo da garantirli contro qualsiasi forma di ritorsione o comportamento discriminatorio, diretto o indiretto, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle Segnalazioni.

Il Referente per la gestione delle segnalazioni tratta le Segnalazioni ricevute in maniera riservata, tutelando il Segnalante e i soggetti al medesimo equiparati, nonché l'onorabilità e l'identità del Segnalato.

Qualora la segnalazione riguardasse l'intero OdV il segnalante potrà indirizzare la propria segnalazione all'Amministratore Delegato.

Il processo di gestione della Segnalazione è articolato nelle quattro fasi di seguito dettagliate, ciascuna delle quali deve essere adeguatamente documentata:

- a. **valutazione preliminare** con invio al segnalante di un avviso di ricezione della segnalazione entro 7 giorni, azione volta a stabilire se la segnalazione rientra nell'ambito della normativa Whistleblowing, se è sufficientemente dettagliata e se procedere alla successiva fase istruttoria; in assenza di tali condizioni, la segnalazione viene archiviata dandone notizia al segnalante
- b. **istruttoria** con invio al segnalante di un riscontro entro 3 mesi dall'invio dell'avviso di ricezione della segnalazione: indagini svolte dal Referente per la gestione delle segnalazioni per accertare la fondatezza della stessa, anche con l'eventuale coinvolgimento di funzioni aziendali competenti, di organismo di controllo ovvero di consulenti/professionisti esterni, i quali sono tenuti a garantire la confidenzialità delle informazioni loro trasmesse e la riservatezza di tutti i soggetti coinvolti nell'ambito della segnalazione;
- c. **decisione** azione formale di completamento della fase istruttoria alla quale potranno seguire le eventuali azioni disciplinari ritenute più opportune secondo le procedure aziendali e gli accordi contrattuali;
- d. **conservazione** della documentazione e delle informazioni in modo sicuro e riservato nel rispetto della normativa privacy di riferimento.

### **Canale di segnalazione esterno**

Ferma restando la preferenza per il canale di Segnalazione interna, il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna indirizzata all'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC), attraverso gli appositi canali, solo qualora, al momento della presentazione della Segnalazione esterna, sussista una delle seguenti condizioni:

- a. il canale di Segnalazione interna non è previsto nell'ambito del contesto lavorativo del Segnalante, ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing;
- b. il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c. il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero la stessa Segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
- d. il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse

### **Divulgazione pubblica**

Ferma restando la preferenza per il canale di Segnalazione interna e la possibilità di utilizzare, in presenza delle summenzionate condizioni, i canali di Segnalazione esterna, il Segnalante può effettuare una Divulgazione pubblica, beneficiando della protezione prevista dal Decreto Whistleblowing, solo qualora al momento della presentazione della stessa:

- il Segnalante abbia previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna ovvero abbia effettuato direttamente una Segnalazione esterna, in presenza delle condizioni necessarie, e non abbia ricevuto riscontro nei termini previsti dal Decreto Whistleblowing in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni;
- il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

- il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa

#### **5.7 La protezione per i soggetti coinvolti nel processo di segnalazione**

La persona segnalante riceve protezione rispetto ad ogni atto ritorsivo, anche indirettamente intrapreso nei suoi riguardi, in ragione dell'avvenuta segnalazione, divulgazione pubblica o della denuncia effettuata all'Autorità giudiziaria o contabile. La protezione concerne altresì le minacce o i tentativi di atti ritorsivi.

Il sistema di protezione della persona segnalante trova altresì applicazione nei confronti di soggetti diversi che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia nonché del particolare rapporto che li lega alla persona segnalante. In particolare:

- i facilitatori;
- i soggetti connessi con la persona segnalante e che potrebbero rischiare ritorsioni in un contesto lavorativo, quali colleghi o parenti della persona segnalante;
- i soggetti giuridici di cui la persona segnalante è proprietaria, per il quale lavora o a cui è altrimenti associata in un contesto lavorativo.

Alla persona segnalata è riconosciuta la tutela della riservatezza della propria identità, al fine di evitare conseguenze pregiudizievoli, anche di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui il medesimo è inserito.

La riservatezza deve essere, altresì, garantita con riferimento a persone diverse dal segnalato ma comunque coinvolte nella segnalazione in quanto nella medesima menzionate.

#### **5.8 La tutela della riservatezza e dei dati personali**

Nel rispetto dei principi fondamentali in materia di protezione dei dati personali, quali quello di limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati, le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Il Referente per la gestione delle segnalazioni o altro soggetto che riceve una Segnalazione e/o che sia coinvolto, a qualsivoglia titolo, nella gestione della stessa, è tenuto a garantire la massima riservatezza sull'identità dei soggetti (Segnalanti, o ad essi equiparati, e Segnalati), su qualsivoglia informazione da cui possa evincersi direttamente o indirettamente tale identità e sui fatti segnalati, salvi i casi in cui:

- il Segnalante presti il proprio consenso alla rivelazione di tali informazioni a persone diverse rispetto a quelle competenti;
- nell'ambito delle procedure di Segnalazione interna ed esterna la rivelazione dell'identità del Segnalante risulti indispensabile anche ai fini della difesa del Segnalato, in presenza di espresso consenso del Segnalante alla rivelazione della propria identità e previa comunicazione scritta delle motivazioni che conducono al disvelamento dell'identità del medesimo;
- nell'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del Segnalato, qualora l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del Segnalato, in presenza di espresso consenso del Segnalante alla rivelazione della propria identità e previa comunicazione scritta delle motivazioni che conducono al disvelamento dell'identità del medesimo

## **6 DIFFUSIONE DEL MODELLO**

### **6.1 Premessa**

L'adeguata formazione e la costante informazione dei Destinatari in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione dello stesso.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e di trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli, approntando un adeguato sistema di procedure e controlli.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dalla Funzione Human Resources che identifica, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, la migliore modalità di fruizione di tali servizi.

L'attività di comunicazione e formazione (ivi compreso il piano di formazione) è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza che potrà proporre eventuali integrazioni ritenute utili.

## **6.2 La comunicazione**

L'adozione del presente Modello e del Codice Etico (e di ogni loro versione aggiornata) è comunicata a tutto il personale dirigente e non dirigente in forza in azienda nonché ai collaboratori più stretti al momento dell'adozione stessa, tramite consegna in formato elettronico e/o cartaceo di una copia del Modello e del Codice Etico.

Al nuovo personale sarà data comunicazione al momento dell'assunzione, tramite consegna in formato elettronico e/o cartaceo di una copia del Modello unitamente al Codice Etico.

## **6.3 Formazione ai dipendenti ed ai collaboratori più stretti**

Al fine di agevolare la comprensione della normativa di cui al Decreto e del Modello, i dipendenti ed i collaboratori più stretti, con modalità diversificate secondo il loro ruolo e grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative promosse dalla Società.

La Società garantisce l'organizzazione delle attività formative specifiche rivolte ai Dirigenti, agli altri dipendenti ed ai collaboratori più stretti coinvolti nelle attività sensibili, con frequenza e contenuti idonei a garantire la conoscenza del Decreto e la diffusione del Modello.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria rispetto a tutti i destinatari della formazione stessa e deve essere documentata. Sono inoltre previsti controlli di frequenza e verifiche dell'apprendimento.

## **6.4 Informazione ai Partner commerciali, fornitori, consulenti e collaboratori esterni**

I *partner* commerciali, fornitori, consulenti e collaboratori esterni sono informati, all'atto dell'avvio della collaborazione, dell'adozione, da parte della Società, del Modello e del Codice Etico e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme alle prescrizioni di cui al D. Lgs. 231/2001, nonché ai principi etici e alle linee di condotta adottati da TrenDevice S.p.A. tramite il Codice Etico.

## **7 AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO**

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e al suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza ad esempio di:

- modifiche dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- cambiamenti delle aree di business;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Nel caso in cui si rendano necessarie modifiche di natura esclusivamente formale, quali chiarimenti o precisazioni del testo, l'Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi o persona da questi formalmente delegata può provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell'OdV, riferendone senza indugio al Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati in forma scritta dall'OdV al Consiglio di Amministrazione, affinché lo stesso possa effettuare le delibere di propria competenza.

L'OdV è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione di eventuali nuove norme e procedure aziendali ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle proposte di modifica.