VERONAFIERE S.P.A.
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

(ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231)

PARTE GENERALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione
di Veronafiere S.p.A. in data 31 marzo 2025

RIEPILOGO DELLE REVISIONI

Cronologia	
Data	**Breve descrizione**
10 marzo 2008	Adozione del Modello di Veronafiere S.p.A.
3 marzo 2010	Aggiornamento del Modello di Veronafiere S.p.A.
5 settembre 2017	Aggiornamento del Modello di Veronafiere S.p.A.
9 dicembre 2021	Aggiornamento del Modello di Veronafiere S.p.A.
31 marzo 2025	Aggiornamento del Modello di Veronafiere S.p.A.

INDICE

1. Premessa 5

2. Definizioni e abbreviazioni 6

3. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 8

3.1 I principi generali 8

3.2 Il profilo oggettivo, i reati rilevanti e il requisito soggettivo. 9

3.3 Le sanzioni applicabili agli Enti 9

3.4 Modello e condotte esimenti la responsabilità amministrativa 10

4. VERONAFIERE S.P.A. 11

4.1 La Corporate Governance di Veronafiere S.p.A. 13

4.2 Il sistema di controllo interno 14

5. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI VERONAFIERE S.P.A. 15

5.1 Gli obiettivi e le finalità perseguiti con l'adozione e il conseguente aggiornamento del Modello Organizzativo di Veronafiere S.p.A. 15

5.2 I "Destinatari" del Modello Organizzativo di Veronafiere S.p.A. 16

5.3 La predisposizione del Modello Organizzativo di Veronafiere S.p.A. 16

5.4 La mappa delle attività "sensibili" di Veronafiere S.p.A. 16

5.5 La struttura del Modello Organizzativo di Veronafiere S.p.A. 17

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI VERONAFIERE S.P.A. 18

6.1 Poteri e requisiti dell'Organismo di Vigilanza di Veronafiere S.p.A. 18

6.2 Nomina e cause di ineleggibilità, revoca, sospensione e decadenza 19

6.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza. 20

6.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il board aziendale. 21

6.5 Obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza di Veronafiere S.p.A. .. 22

6.6 Segnalazioni Whistleblowing 23

7. Formazione e informazione..... 27

7.1 Disposizioni generali..... 27

7.2 Comunicazione iniziale..... 27

7.3 Formazione del personale..... 27

7.4 Informativa ai "Terzi Destinatari"..... 28

8. Il Sistema disciplinare 28

8.1 Profili generali..... 28

8.2 Le sanzioni nei confronti dei lavoratori Dipendenti..... 29

8.3 Le sanzioni nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Revisori 30

8.4 Le sanzioni nei confronti dei "Terzi Destinatari"..... 31

1. Premessa

Veronafiere, con l'obiettivo di garantire la piena correttezza e trasparenza nelle attività aziendali, a tutela della Società, dei suoi dipendenti e degli stakeholder, ha, da tempo, adottato e aggiornato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001.

Il documento è strutturato in una Parte Generale e una Parte Speciale.

La **Parte Generale** delinea i contenuti della disciplina di cui al D.Lgs.231/2001, richiamando le tipologie di reato che comportano responsabilità amministrativa per l'ente, le relative sanzioni, le condizioni per l'esenzione dalla responsabilità, nonché la struttura organizzativa della Società, i poteri e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza e le attività svolte per diffusione del Modello.

Le **Parti Speciali** declinano, rispetto alle Attività sensibili indentificate, i principi di comportamento, le misure preventive, i protocolli e le regole interne deputate alla prevenzione dei rischi di commissione dei reati indicati dal Decreto nell'ambito delle attività aziendali.

Componenti fondamentali del Modello sono il **Sistema Organizzativo**, orientato alla separazione di compiti e responsabilità, il **Sistema di Procure e Deleghe**, che definisce la delega e la ripartizione dei poteri, le **linee guida interne** e le **procedure operative**, regolamentanti le attività aziendali nel rispetto del Modello e del Codice Etico. Integrano il presente Modello il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (certificato ISO 45001), il sistema di gestione ambientale (certificato ISO 14001) e il sistema di gestione dell'energia (certificato ISO 50001).

In caso di significativi cambiamenti nella struttura organizzativa, il Modello viene tempestivamente modificato o integrato dal Consiglio di Amministrazione.

Ulteriori elementi integranti del Modello sono il **Codice Etico** che fissa i principi e le norme etiche di comportamento e tutte le **disposizioni interne**, **gli atti e le procedure operative** che costituiscono un corollario attuativo del Modello stesso.

2. Definizioni e abbreviazioni

***Attività sensibili*:** le attività aziendali nel cui ambito potrebbero potenzialmente crearsi le occasioni, le condizioni e gli strumenti per la commissione dei reati.

Autorità di vigilanza: le Autorità Pubbliche (*ex.* art. 2638 del codice civile) che svolgono attività di vigilanza nei confronti della Società quali, ad esempio, il Garante per la Protezione dei Dati Personali.

***CCNL*:** il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti di Veronafiere S.p.A.

Codice Etico: il Codice Etico adottato dalla Società per definire i principi di condotta nella propria attività, che devono essere osservati da amministratori, dipendenti, fornitori, consulenti, *business partner* e clienti.

***Collaboratori e/o Consulenti*:** i soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, che si concretizzano in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale nonché quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la Società verso terzi.

Organo amministrativo: il Consiglio di Amministrazione di Veronafiere S.p.A.

Decreto o D.Lgs. 231/2001: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", nel contenuto di tempo in tempo vigente.

***Destinatari*:** i soggetti ai quali si applicano le disposizioni del presente Modello.

***Dipendenti*:** le persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società, ossia tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società.

***Fornitori*:** coloro che forniscono beni o servizi in favore di VERONAFIERE S.p.A.

***Incaricato di un pubblico servizio**:* colui che "*a qualunque titolo presta un pubblico servizio*", intendendosi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa (art. 358 c.p.).

Linee Guida Confindustria: documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato successivamente nel 2004, nel 2008, nel 2014 e nel 2021) per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al Decreto.

Linee AEFI: documento-guida dell'Associazione Esposizioni e Fiere italiane (AEFI) (luglio 2013) per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al Decreto.

***Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (anche Modello)*:** il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001.

***Organismo di Vigilanza (anche Organismo o OdV)*:** l'Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Procedure: procedure, policy, regolamento aziendale, ordini di servizio e tutte le altre disposizioni, provvedimenti e atti eventualmente adottati dalla Società che attuano i principi di controllo contenuti nel presente documento.

Pubblica Amministrazione, PA o Enti Pubblici: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e i soggetti incaricati di pubblico servizio.

Pubblico ufficiale: colui che "*esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa*" (art. 357 c.p.).

Reati: sono le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni o integrazioni.

***Società (anche "VERONAFIERE" o "VERONAFIERE S.p.A.")*:** VERONAFIERE S.p.A. con sede legale in Viale del Lavoro 8, Verona.

Soggetti apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.

Soggetti subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

Whistleblower: soggetto che segnala la realizzazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui è venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

3. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

3.1 I principi generali

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, che, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" ((di seguito il "Decreto" o "D.Lgs. 231/2001"), si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia (in particolare la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia delle Comunità Europee che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali).La ratio del Decreto è quella di prevedere nel nostro ordinamento un regime di responsabilità delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito "Enti") per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio delle stesse: responsabilità che va ad aggiungersi a quella della persona fisica che ha materialmente commesso l'illecito.

L'ampliamento della responsabilità alle persone giuridiche – sia pur con riferimento a determinate figure di reato – coinvolge evidentemente il patrimonio degli Enti e, di conseguenza, gli interessi economici dei soci.

Il Decreto disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, in caso di commissione o tentata commissione di alcune tipologie di reati o di illeciti amministrativi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente[1] da parte di:

- 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 da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. "Apicali");
- soggetti "Sottoposti" alla direzione o alla vigilanza delle persone di cui al punto precedente.

Si tratta di una responsabilità che, nonostante sia stata definita dal legislatore "amministrativa", presenta alcuni caratteri della responsabilità penale perché:

- consegue alla realizzazione di reati;
- è accertata dal giudice penale (nel corso di un procedimento nel quale all'Ente si applicano, ove compatibili, le disposizioni processuali relative all'imputato).

La responsabilità dell'Ente, ai sensi del Decreto, si aggiunge e non si sostituisce a quella (penale) dell'autore del reato: tanto la persona fisica quanto quella giuridica saranno, pertanto, sottoposti a giudizio penale. Affinché un'azienda possa essere ritenuta responsabile della commissione dei reati

[1] Sul punto, le Linee Guida di Confindustria aggiornate a giugno 2021 hanno evidenziato che "*la giurisprudenza ha ritenuto che nei reati colposi l'interesse o vantaggio dell'ente andrebbero valutati con riguardo all'intera fattispecie di reato, non già rispetto all'evento dello stesso. Infatti, mentre nei reati-presupposto dolosi l'evento del reato ben può corrispondere all'interesse dell'ente, non può dirsi altrettanto nei reati presupposto a base colposa, attesa la contro-volontà che caratterizza questi ultimi ai sensi dell'articolo 43 del Codice penale".*

previsti dal D. Lgs. n. 231/01, dunque, devono ricorrere contemporaneamente alcuni requisiti oggettivi e un presupposto soggettivo.

3.2 Il profilo oggettivo, i reati rilevanti e il requisito soggettivo.

La disciplina dettata dal D.Lgs. 231/2001 prevede la sussistenza della responsabilità dell'Ente solo per quei reati (consumati o tentati) espressamente previsti dal legislatore.

In ***allegato 1*** alla presente Parte generale sono riportati, ad oggi, i reati presupposto e le relative sanzioni previste dal D.Lgs.231/2001 in caso di loro commissione.

Il reato deve essere commesso:

- nell' "*interesse*" o a "*vantaggio*" dell'ente;
- "*da persone 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 da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso*" ovvero da persone "*sottoposte alla direzione o alla vigilanza*" delle prime.

Qualora, invece, le persone fisiche abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, l'ente non può essere ritenuto responsabile.

Ai fini della responsabilità dell'ente occorre, non solo, che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo come finora descritto, ma anche che lo stesso sia il risultato della politica aziendale o di una "colpa di organizzazione" ossia il rimprovero all'ente di non aver adottato un modello organizzativo o aver determinato o consentito il reato del singolo per la mancanza di qualsivoglia regolamentazione interna.

3.3 Le sanzioni applicabili agli Enti

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto a carico degli Enti comprende:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- altre sanzioni: confisca del prezzo o del profitto del reato e pubblicazione della sentenza di condanna.

Le **sanzioni pecuniarie** si applicano ogniqualvolta venga accertata la responsabilità della persona giuridica e sono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote". Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; l'importo della quota è fissato, invece, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le **sanzioni interdittive** possono essere applicate in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, ma soltanto se espressamente previste per il reato per cui si procede e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;

- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive sono: l'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale; la sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio); l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia:

- risarcito il danno o lo abbia riparato;
- eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
- messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato;
- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

La **confisca** consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell'acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del Reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.

La **pubblicazione della sentenza** può essere inflitta quando all'Ente è applicata una sanzione interdittiva. È effettuata mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale nonché mediante la pubblicazione sul sito *internet* del Ministero della Giustizia.

3.4 Modello e condotte esimenti la responsabilità amministrativa

Se il reato è commesso da 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 da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, la persona giuridica è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato e efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto, dunque, prevede che la società non sia passibile di sanzione se provi di aver adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati verificatisi, ferma restando la responsabilità personale di chi ha commesso il fatto.

Il legislatore, pertanto, ha attribuito un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società nel caso in cui siano idonei alla prevenzione del rischio, nonché adottati e efficacemente attuati. Nel decreto si specificano altresì le esigenze cui devono rispondere i modelli.

4. VERONAFIERE S.P.A.

La Società Veronafiere S.p.A. (di seguito anche la "**Società**") ha sede legale e amministrativa in Verona, Viale del Lavoro, n. 8 e svolge attività di organizzazione di eventi e manifestazioni fieristiche, nonché attività congressuali e qualsiasi altra iniziativa inerente e conseguente.

In particolare, la Società di svolgere e di sostenere ogni attività diretta e indiretta volta all'organizzazione di manifestazioni fieristiche, nonché all'organizzazione di attività congressuali e di qualsiasi altra iniziativa che promuova l'interscambio, la diffusione o la conoscenza di beni e servizi e la loro commercializzazione a livello locale, nazionale e internazionale.

Nell'ambito di tali finalità, la società può esercitare le seguenti attività, sia in Italia sia all'estero:

a) gestione di quartieri fieristici, in proprietà o di terzi; promozione e gestione di manifestazioni a carattere espositivo e/o congressuale, di saloni specializzati, di mostre-mercato, il tutto in forma diretta, indiretta e/o associata;

b) fornitura di servizi alle imprese inerenti, connessi o funzionali alla promozione, all'organizzazione e alla realizzazione degli eventi fieristici in genere e di eventi collaterali, quali mostre e congressi monografici. A titolo esemplificativo, servizi di:

   - management, studi di fattibilità e progettazioni;
   - marketing, promozione, supporto pubblicitario e relazioni pubbliche;
   - supporto amministrativo e gestionale;
   - attività informatica in genere, gestione di siti internet, anche secondo la modalità del market place;
   - consulenza organizzativa e logistica;
   - assistenza tecnica, in particolare ai fini dell'acquisizione di nuove tecnologie;
   - allestimento fieristico;

c) sviluppo di iniziative dirette alla diffusione sui mercati nazionali ed internazionali di beni e servizi mediante gli strumenti ritenuti più idonei quali:

   - promozione dell'immagine di prodotti, dei marchi d'origine e di qualità;
   - interscambio tra imprese, nazionali ed estere, eventualmente diretto all'aggregazione delle stesse;

d) acquisto, vendita, ottenimento e concessione in licenza di brevetti, marchi, modelli, diritti d'autore e assimilati, e ogni diritto di proprietà intellettuale in genere, inerenti all'oggetto sociale;

e) attività editoriale per la promozione degli eventi fieristici, da realizzarsi mediante acquisizione o costituzione di testate editoriali (esclusi i quotidiani).

f) attività di concessionaria di pubblicità; produzione e distribuzione di pubblicità; acquisto, raccolta e vendita di spazi e di grandi spazi pubblicitari e di comunicazione (anche in esterna), propri e di terzi.

In via non prevalente, ma accessoria e strumentale ai fini del conseguimento dell'oggetto sociale, la società potrà:

- compiere tutte le operazioni commerciali, industriali e finanziarie, mobiliari ed immobiliari che saranno ritenute dagli organi sociali necessarie od utili e funzionalmente connesse con l'oggetto sociale;
- concedere fideiussioni, avalli ed ogni altra garanzia reale e personale, anche per obbligazioni di terzi;
- acquisire, direttamente o indirettamente, interessenze o partecipazioni in società o in imprese industriali, commerciali o di servizi aventi oggetto analogo, affine o comunque funzionalmente connesso al proprio, nonché' fondare nuove società, consorzi, cooperative ed associazioni.

La Società è inserita, quale capogruppo, nel gruppo Veronafiere e, attraverso le proprie società controllate, partecipate e collegate, ha consolidato il proprio posizionamento sul mercato fieristico, ampliando l'offerta di servizi e la capacità di azione sullo scenario globale.

Veronafiere è da qualificarsi come società a mera partecipazione pubblica ai fini delle disposizioni vigenti e, in quanto tale, non soggetta alle prescrizioni ex D.Lgs.175/2016 per le società a controllo pubblico e a quelle di cui al D.Lgs.33/2013 in tema di trasparenza. Più precisamente, in merito alla nozione di controllo pubblico, Veronafiere S.p.A. non rientra nel novero delle "*società in controllo pubblico*" come definite dall'articolo 2, comma 1, lettera m), D.Lgs. 19 agosto 2016, n. 175, dal momento che non sussistono "*norme di legge o statutarie o di patti parasociali ai sensi delle quali, per le decisioni finanziarie e gestionali strategiche relative all'attività sociale è richiesto il consenso unanime di tutte le parti che condividono il controllo*"; oltremodo, non sussistono ipotesi di "*coordinamento formalizzato tra i soci pubblici, desumibile da norme di legge, statutarie o da patti parasociali*". Inoltre, per quanto concerne la posizione "del socio privato" [anzi, dei soci privati, dal momento che la compagine societaria di Veronafiere S.p.A. è costituita da molteplici e eterogenei soci di autentica estrazione privata, anch'essi svincolati da pattuizioni di natura parasociale, quali la Fondazione Cassa di Risparmio di Verona; Cattolica Assicurazioni – Generali S.p.A.; Banco BPM S.p.A.; Intesa Sanpaolo S.p.A.; Banca di Credito Cooperativo di Concamarise; Immobiliare Magazzini S.p.A.], da una analisi interna, avente ad oggetto le delibere delle sedute assembleari di Veronafiere S.p.A. e del previgente Ente Fieristico relativi all'ultimo decennio, emerge chiaramente una convergenza di intenti, in termini di voto unanime favorevole tra "pubblico" e "privato", per la gran parte delle deliberazioni, a fronte peraltro di una larghissima partecipazione, mai inferiore al 90% del capitale sociale. In definitiva, con riguardo a Veronafiere nessuno dei soci detiene il controllo della società ai sensi dell'art. 2359 c.c. e non constano norme, né legislative né statutarie né contrattuali, che richiedano il necessario consenso di tutti i soci pubblici, o di larga parte di essi, per l'adozione delle deliberazioni su materie gestionali e finanziarie, tali da fondare una sorta di controllo congiunto ed anzi nella delibera della Regione Veneto e del Comune di Verona per la trasformazione Veronafiere viene classificata come società a mera partecipazione pubblica. Peraltro, l'art.27, comma 2, dello Statuto vigente prevede che "nel caso in cui i soci della Società qualificabili nei termini di "amministrazioni pubbliche" ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2, comma primo, lettera (a), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, recante il "Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica" (di seguito il "Testo Unico"), stipulassero tra loro patti parasociali, di qualsivoglia tenore,

relativi alla Società, tali da configurare una situazione di "controllo pubblico" congiunto, quale definita dall'articolo 2, comma primo, combinato disposto delle lettere (b) ed (m), del Testo Unico, i suddetti patti parasociali non potranno avere effetto fintanto che il presente Statuto non venga adeguato alla disciplina tempo per tempo vigente in materia di società a controllo pubblico".

Sotto un ulteriore profilo, Veronafiere, in veste di società a partecipazione pubblica non di controllo, nemmeno esercita attività di pubblico interesse. Si ricorda infatti che, come precisa anche § 2.3.2 della Delibera ANAC n. 1134/2017, "per la trasparenza (…) l'art. 2 bis, co. 3, del d.lgs. n. 33/2013, a seguito delle modifiche introdotte dal d.lgs. 97/2016, prevede che si applichi la disciplina prevista per le pubbliche amministrazioni, in quanto compatibile e limitatamente ai dati e ai documenti inerenti all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea". L'esclusione del carattere di pubblico interesse per Veronafiere, in particolare, è fondata sul processo di completa deregulation che ha interessato l'attività fieristica a livello europeo e quindi nazionale, in virtù del quale tale attività deve ritenersi da tempo pienamente liberalizzata e aperta alla concorrenza internazionale. Infatti, il settore fieristico si trova in una condizione del tutto peculiare: ossia quella di essere privo di ogni regolamentazione in ottemperanza ad un principio specificamente stabilito da una sentenza della Corte di Giustizia europea. Ci si riferisce alla sentenza Corte Giust. CE, Quinta Sez., 15 gennaio 2002, in causa C-439/99, Commissione/Italia, la quale enunciò il principio per cui «l'attività di organizzatore di fiere» è «un'attività economica» rientrante a pieno titolo nella sfera di applicazione del diritto di stabilimento e del diritto di libera prestazione di servizi ed in ordine alla quale non sono ravvisabili «motivi imperativi di interesse pubblico» idonei a giustificare speciali discipline restrittive. In espressa esecuzione di questa sentenza, il legislatore italiano – che pure aveva già in buona parte superato, frattanto, i principi posti a base delle norme oggetto della sentenza stessa con l'approvazione della legge-quadro sul settore fieristico 11 gennaio 2001, n. 7 (la quale, tra l'altro, dichiarava che «l'attività fieristica è libera» e che le manifestazioni fieristiche sono «attività commerciali») – ha definitivamente abrogato anche quest'ultima legge-quadro con l'art. 6 della legge 18 aprile 2005, n. 62. Dal momento dell'entrata in vigore della legge n. 62/2005 – e dunque ormai da oltre quindici anni – il settore fieristico risulta perciò totalmente liberalizzato e deregolamentato per volontà espressa del legislatore statale, in dichiarata conformazione ad una statuizione dalla Corte di giustizia europea e quindi in piena coerenza con il diritto dell'UE. A ciò consegue l'obbligo giuridico della disapplicazione delle norme di diritto interno (anche di fonte regionale) con esso eventualmente contrastanti; dovere che incombe non solo sugli organi giudiziari, ma su tutti gli organi competenti a dare esecuzione alle leggi, comprese le autorità amministrative (principio pacifico, nell'ordinamento interno, a partire da Corte cost. 11 luglio 1989, n. 389).

4.1 *La Corporate Governance di Veronafiere S.p.A.*

La Società ha adottato struttura organizzativa verticistica di tipo tradizionale composta da un **Consiglio di Amministrazione** a 7 (sette) membri e un **Direttore Generale.**

Da Statuto l'Organo amministrativo ha tutti i poteri per l'amministrazione della società e il Direttore Genale costituisce il vertice della struttura organizzativa e amministrativa della Società ed è il capo del personale ed opera in conformità ai compiti e alle funzioni demandati dal Consiglio d'Amministrazione. Il Direttore Generale interviene alle riunioni dell'Assemblea dei soci e del Consiglio di Amministrazione e cura l'esecuzione alle deliberazioni del Consiglio.

La rappresentanza legale della società di fronte ad ogni autorità ed ai terzi e la firma sociale spettano al Presidente del CdA, all'Amministratore Delegato (quando nominato) e al Direttore Generale, i quali,

a loro volta, possono nominare procuratori speciali per determinati atti o categorie di atti. La rappresentanza della società spetta anche agli institori ed ai procuratori, nei limiti dei poteri loro conferiti nell'atto di nomina o nella procura.

La Società è sottoposta alla vigilanza di un **Collegio Sindacale** composto da tre Sindaci effettivi che funziona ai sensi di legge.

È stata nominata altresì una **Società di Revisione Legale** con l'incarico di revisione e controllo contabile dei conti di Veronafiere.

In ***allegato 2*** alla presente Parte generale è richiamato l'**organigramma** aggiornato della società, che costituisce parte integrante del presente Modello organizzativo.

4.2 *Il sistema di controllo interno*

Nella costruzione del Modello di Veronafiere S.p.A. si è tenuto conto degli strumenti di governo dell'organizzazione della Società che ne garantiscono il funzionamento, e segnatamente di:

- **Statuto**: che contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;
- **Sistema organizzativo**: composto dalle strutture/posizioni organizzative ed aree di responsabilità, rappresentato nell'Organigramma che costituisce parte integrante del presente Modello;
- **Codice Etico**: costituito da un insieme di regole di comportamento e principi di carattere generale che tutti i soggetti interni ed esterni, che hanno direttamente o indirettamente una relazione con Veronafiere S.p.A., devono rispettare e la cui violazione comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal sistema sanzionatorio del presente Modello;
- **Sistema procedurale:** composto da *policy* e procedure adottate volte a regolamentare i processi rilevanti ed a fornire modalità operative e presidi di controllo per lo svolgimento delle attività aziendali. La Società osserva, altresì, la normativa di riferimento anche di settore.

La Società ha implementato un Sistema di Gestione Integrato (SGI), ottenendo le certificazioni ISO 14001-45001-50001. Più precisamente il SGI della società è composto da policy e procedure con relativa modulistica applicativa e ne fanno parte:

- **il Sistema di Gestione per la salute e sicurezza sul lavoro conforme alla Norma UNI ISO 45001:2018;**
- **il Sistema di Gestione per l'Ambiente conforme alla Norma UNI EN ISO 14001: 2015;**
- **il Sistema di Gestione dell'Energia conforme alla Norma UNI CEI EN ISO 50001:2018.**

In questo ambito è prevista una revisione annuale del SGI attraverso un monitoraggio interno (controlli tecnici) ed esterno (Enti di Certificazione) che permettono a Veronafiere un miglioramento costante dei propri processi.

Veronafiere, in coerenza con la propria visione strategica e i valori fondamentali, ha scelto altresì di adottare un **Sistema per la Parità di Genere** (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022. Questo Sistema rappresenta un valido strumento per garantire una gestione efficace di processi di management equi, trasparenti e attenti alle tematiche delle Pari Opportunità.

Veronafiere ha definito anche una propria **Carta dei Valori** che rappresenta i principi fondamentali che guidano l'azienda, fungendo da riferimento per tutte le decisioni strategiche e operative. Elaborata

con il contributo attivo dei dipendenti, la Carta riflette i valori condivisi che definiscono l'identità di Veronafiere, modellano la cultura aziendale e orientano la nostra strategia e le relazioni con partner e fornitori, promuovendo uno sviluppo sostenibile e prospero, generando valore per gli stakeholder e contribuendo al progresso del territorio in cui opera.

Veronafiere ha, poi, predisposto volontariamente il "**bilancio di sostenibilità**", che rappresenta la fotografia dell'impegno aziendale sui temi ambientali, sociali e di governance, condividendo in modo chiaro e trasparente sia le intenzioni sia gli obiettivi raggiunti sui temi che stanno alla base dello sviluppo sostenibile.

La società ha poi strutturato un Regolamento e relativo sistema procedurale relativo alla protezione dei dati personali GDPR, nominando (pur non essendone obbligata) un **DPO esterno**.

Veronafiere si è dotata di una piattaforma esterna per la gestione delle **segnalazioni Whistleblowing**, definendo specifiche regole per l'effettuazione di segnalazioni di illeciti e di irregolarità e per il trattamento di tali segnalazioni e indicando le misure poste a tutela dei segnalanti.

5. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI VERONAFIERE S.P.A.

5.1 *Gli obiettivi e le finalità perseguiti con l'adozione e il conseguente aggiornamento del Modello Organizzativo di Veronafiere S.p.A.*

Con l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e il successivo aggiornamento la Società si propone di:

- rendere consapevoli tutti coloro che lavorano in nome e per conto della Società, con particolare riferimento a coloro che operano nelle c.d. "aree sensibili", di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali nei loro stessi confronti e di sanzioni "amministrative" irrogabili alla Società. La violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello organizzativo, nel Codice etico e nelle procedure aziendali di Veronafiere costituisce, altresì, un illecito disciplinare in quanto lede l'interesse al corretto funzionamento di Veronafiere, in modo tale da frustrare il diligente rispetto delle regole da parte della società nel suo complesso;
- rendere consapevoli tali soggetti che i comportamenti illeciti sono condannati con forza dalla Società, in quanto gli stessi sono sempre e comunque contrari alle disposizioni di legge, alla cultura aziendale e ai principi etici assunti come proprie linee guida nell'attività d'impresa;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione di reati o quanto meno di ridurre sensibilmente il danno dagli stessi arrecato;
- migliorare la *governance* societaria e l'immagine della Società.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida emanate da **Confindustria** e da **AEFI** così come tempo per tempo aggiornate.

5.2 *I "Destinatari" del Modello Organizzativo di Veronafiere S.p.A.*

I principi e le disposizioni del presente documento devono essere rispettati da:

- organo amministrativo, organo di controllo e revisori;
- dipendenti;
- fornitori, consulenti, professionisti ed eventuali soggetti terzi nella misura in cui gli stessi possano essere coinvolti nello svolgimento di attività nelle quali sia ipotizzabile la commissione di uno dei reati presupposto di cui al Decreto;
- quanti agiscono sotto la direzione o la vigilanza dei vertici aziendali nell'ambito dei compiti e delle funzioni assegnate.

I soggetti così individuati sono di seguito definiti "Destinatari".

5.3 *La predisposizione del Modello Organizzativo di Veronafiere S.p.A.*

L'attività di lavoro finalizzata alla predisposizione del Modello si è concretizzata:

- nell'identificazione di settori/attività/aree sensibili, con riferimento ai reati richiamati dal Decreto attraverso l'analisi dei più rilevanti documenti aziendali (a titolo esemplificativo: statuto, visura camerale, mansionario ecc.), ponendo particolare attenzione ai presidi necessari per la prevenzione dei reati contro la PA, reati di criminalità organizzata, riciclaggio, autoriciclaggio, intermediazione illecita, corruzione tra privati e delitti tributari;
- nell'esame delle aree sensibili, con prefigurazione delle modalità e degli strumenti attraverso i quali sarebbe possibile commettere i reati elencati nel Decreto da parte dell'impresa, dai suoi organi amministrativi, dai dipendenti e, in generale, dalle figure contemplate dall'art. 5 del Decreto;
- nell'individuazione delle regole interne e dei protocolli esistenti – siano essi formalizzati o meno – in riferimento alle sole aree individuate come a rischio di reato;
- nella definizione di *standard* di comportamento e di controllo ovvero per le attività che, concordemente con la Società, si è ritenuto opportuno regolamentare (policy fiscale, policy amministrativa contabile, policy acquisti, policy rapporti con la PA, ecc.);
- nella disciplina delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- nell'individuazione del/i soggetto/i incaricato/i di vigilare sull'applicazione del presente Modello con contestuale predisposizione del sistema di *reporting* da e verso l'Organismo di Vigilanza stesso;
- nella previsione di un sistema idoneo a sanzionare sia il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia le violazioni del Codice Etico.

5.4 *La mappa delle attività "sensibili" di Veronafiere S.p.A.*

In conformità a quanto previsto dal Decreto e con le modalità delineate precedentemente, sono state individuate le attività "sensibili" della Società, tenendo conto dell'attuale operatività di Veronafiere S.p.A. e della struttura organizzativa esistente.

Le principali attività e i processi aziendali che possono costituire occasione o modalità di realizzazione delle fattispecie di reato di cui al Decreto sono:

- Gestione delle operazioni con la P.A.;
- Gestione dei finanziamenti e dei contributi pubblici;
- Gestione delle attività commerciali;
- Gestione degli approvvigionamenti (di beni e servizi) e degli appalti di servizio;
- Gestione del sistema di prevenzione e protezione in tema di salute e sicurezza sul lavoro;
- Gestione dei rapporti con l'Autorità Giudiziaria e la Procura;
- Gestione degli adempimenti amministrativi, verifiche ed attività ispettive;
- Gestione dei rapporti con gli Enti di Certificazione;
- Gestione delle attività ad impatto ambientale;
- Gestione degli omaggi, liberalità e sponsorizzazioni;
- Predisposizione del bilancio e gestione della fiscalità;
- Gestione delle attività assembleari, dei rapporti con gli organi di controllo e delle operazioni sul capitale;
- Gestione del credito;
- Gestione dei flussi finanziari;
- Gestione delle risorse umane;
- Gestione delle note spese e delle spese di trasferta;
- Gestione della sicurezza informatica.

5.5 La struttura del Modello Organizzativo di Veronafiere S.p.A.

Il Modello si compone di una **Parte Generale** e delle seguenti **Parti Speciali** finalizzate al presidio delle attività a rischio precedentemente individuate:

- **Parte Speciale A**: Reati contro la pubblica amministrazione e il suo patrimonio, reati di corruzione fra privati ed istigazione alla corruzione tra privati e reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
- **Parte Speciale B**: Delitti informatici e trattamento illecito di dati e reati in materia di violazione del diritto d'autore;
- **Parte Speciale C**: Delitti contro l'industria ed il commercio;
- **Parte Speciale D**: Reati societari;
- **Parte Speciale E:** Delitti contro la personalità individuale e reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**;**
- **Parte Speciale F:** Delitti di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro;

- **Parte Speciale G:** Delitti di criminalità organizzata, delitti con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico, reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, nonché reati transnazionali;
- **Parte Speciale H**: Reati ambientali;
- **Parte Speciale I**: Reati tributari;
- **Parte Speciale L**: Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- **Parte Speciale M**: Delitti culturali**;**
- **Parte Speciale N:** Delitti di contrabbando.

Sulla base delle analisi effettuate, non sembra sussistano profili di rischio rispetto alle "famiglie" di reato di seguito indicate:

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater 1* del D.Lgs. 231/2001);
- abusi di mercato (art. 25 *sexies* del D.Lgs. 231/2001);
- razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del D.Lgs. 231/2001);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* del D.Lgs. 231/2001);
- delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare necessario per attestare il regolare adempimento, in conformità alla legge, degli atti e delle formalità preliminari alla realizzazione della fusione transfrontaliera (art. 25-ter, comma 1 del D.Lgs. 231/2001);
- delitti in materia di accise (art. 25-sexiesdecies del D.Lgs. 231/2001).

Nondimeno, tali illeciti si reputano complessivamente presidiati dalle disposizioni di cui al presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dai presidi generali di cui al Codice Etico ed alle procedure aziendali.

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI VERONAFIERE S.P.A.

La Società ha attribuito il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso all'**Organismo di Vigilanza,** dotato dei requisiti di seguito indicati e volto ad assicurare un'effettiva e efficace attuazione del Modello.

6.1 *Attribuzioni e requisiti dell'Organismo di Vigilanza di Veronafiere S.p.A.*

L'Organismo di Vigilanza (OdV) definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato, ai sensi dell'art. 6, co. 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001, di "autonomi poteri di iniziativa e di controllo".

Si tratta di un organismo "dell'ente", caratterizzato da requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, efficienza operativa e continuità di azione.

Il requisito di autonomia e indipendenza presuppone che l'Organismo di Vigilanza riferisca della propria attività esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza inoltre è titolare di poteri specifici di iniziativa e di controllo, che può esercitare nei confronti di tutti i settori della Società, compreso l'organo decisionale e i suoi componenti, nonché nei confronti degli stessi collaboratori esterni e dei consulenti della stessa.

Si tratta del potere di effettuare verifiche, di richiedere informazioni, di svolgere indagini, di effettuare ispezioni, di accedere a locali, dati, archivi, documentazioni coordinandosi con la struttura aziendale, della cui collaborazione può, se del caso, avvalersi.

L'Organismo, al fine di rafforzare la propria professionalità e competenza, autonomia e indipendenza e al fine di svolgere con obiettività la propria funzione, può avvalersi, di società e/o consulenti esterni in ambito D.Lgs. 231/2001.

Le regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza sono disciplinate in apposito regolamento, a cura dell'Organismo stesso.

Applicando i principi generali alla particolare attività fieristica ed alla realtà aziendale di Veronafiere ed in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, il relativo incarico è affidato ad un organo collegiale a composizione mista (esterna e interna), composto da un Presidente esterno (con voto che vale doppio) e/o uno o più membri esterni, nonché dal Responsabile Audit/231 Compliance (che riferisce direttamente al board aziendale) e dal Responsabile Affari Legali di Veronafiere S.p.A. che assicurano la continuità d'azione dell'Odv.

6.2 *Nomina e cause di ineleggibilità, revoca, sospensione e decadenza*

L'Organismo di Vigilanza è istituito e nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo con provvedimento che tenga conto rispetto a ciascun componente dei requisiti di professionalità e competenza, onorabilità e autonomia. Il Consiglio di Amministrazione nell'atto di nomina individua il Presidente dell'Organismo al quale può delegare specifiche funzioni.

L'incarico, quando formalmente accettato dal soggetto nominato, è comunicato a tutti i livelli aziendali, mediante apposita comunicazione organizzativa.

La durata dell'incarico dei membri dell'Organismo di Vigilanza è pari a tre anni ed è rinnovabile.

All'atto della nomina i membri dell'Organismo di Vigilanza di Veronafiere devono attestare l'assenza delle seguenti cause di incompatibilità e/o di decadenza:

- non devono essere legati da rapporti di coniugio, parentela e/o affinità con soci della Società e/o con membri esecutivi degli organi di gestione e amministrazione;
- non si devono trovare in conflitto di interesse con la Società, per esempio, non devono aver prestato fideiussione, garanzie in favore di uno degli amministratori esecutivi (o del coniuge) ovvero abbiano con quest'ultimi rapporti – estranei all'incarico conferito – di credito o debito;
- non devono essere interdetti, inabilitati, falliti;
- che nei propri confronti non sussiste alcuna causa di decadenza, di sospensione o di divieto di cui all'art. 67 del D.Lgs. 159/2011 (e successive modificazioni e integrazioni), né situazioni relative a tentativi di infiltrazione mafiosa di cui all'art. 84, commi 4 e 4-bis, del D.Lgs. 159/2011 (e successive modificazioni e integrazioni);

- di non essere assoggettato in via provvisoria ad una delle misure previste dall'art. 67, D.Lgs. 6 settembre 2011, n. 159 e successive modificazioni e integrazioni;
- di non essere assoggettato a misure cautelari di tipo personale;
- di non essere stato condannato con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione:
    - a pena detentiva per un tempo pari o superiore a un anno per uno dei reati richiamati dalla disciplina del D.Lgs. 231/2001;
    - alla reclusione per un tempo pari o superiore a un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
    - alla reclusione per un tempo pari o superiore a un anno per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del Codice civile e del R.D. del 16 marzo 1942, n. 267 e successive modificazioni e integrazioni;
    - alla reclusione per un tempo pari o superiore a due anni per un qualsiasi delitto colposo.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre, sentito il parere del Collegio Sindacale, la sospensione dei poteri dell'Organismo e/o di un suo componente e la nomina di un interim.

La revoca dall'incarico può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale. I casi di revoca dell'incarico sono i seguenti:

- venir meno dei sopracitati requisiti di eleggibilità;
- grave inadempimento dell'incarico affidato;
- mancata collaborazione con gli altri membri dell'Organismo di Vigilanza;
- assenza ingiustificata ad almeno due adunanze dell'Organismo di Vigilanza;
- mancato esercizio dell'attività secondo buona fede e con la diligenza del buon padre di famiglia.

Ciascun componente dell'Organismo potrà recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di almeno tre mesi, con comunicazione al Consiglio di Amministrazione, che includa altresì la descrizione delle motivazioni.

6.3 *Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.*

All'Organismo di Vigilanza di Veronafiere è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- sull'osservanza, sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale nell'ottica di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto 231\2001;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti.

Su di un piano più operativo, all'Organismo di Vigilanza di Veronafiere ha la facoltà di:

- valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate;

- suggerire e indicare, anche sulla base delle proposte dell'Internal Audit e della funzione 231 Compliance, le procedure da adottare per l'implementazione del sistema di controllo fermo restando che la responsabilità primaria sul controllo delle attività di gestione, anche quelle riconducibili ad aree di attività individuate come sensibili, con riferimento alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 231/01, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante dei processi aziendali;
- condurre ricognizioni, a campione, sull'attività aziendale ai fini di un costante aggiornamento della mappatura delle attività sensibili, tenendo conto delle evoluzioni contesto aziendale;
- promuovere iniziative finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi di cui al presente Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essergli trasmesse o tenute a sua disposizione;
- condurre le indagini interne, qualora necessario, per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni di cui al presente Modello;
- indicare al Consiglio di Amministrazione il budget per lo svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

Per l'attività di funzionamento, verbalizzazione degli incontri e riscontri sulle mappature dei rischi reato l'Organismo di Vigilanza può individuare un segretario, anche esterno alla società.

L'esercizio dei poteri attribuiti deve avvenire nel limite strettamente funzionale alla missione dell'Organismo di Vigilanza nel rispetto di una serie di normative di protezione, come, ad esempio, quelle sulla tutela dei dati personali, quelle sul segreto professionale o sul segreto aziendale e industriale, quelle sulla tutela dei lavoratori etc.

L'Organismo svolge le sue funzioni, curando e favorendo una razionale ed efficiente cooperazione con gli altri organi di controllo esistenti nella Società.

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

6.4 *Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il board aziendale.*

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società e riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità attraverso due linee di *reporting:*

I. la prima su **base continuativa** relativamente alle criticità che richiedono un intervento immediato dell'organo amministrativo;

II. la seconda a **cadenza annuale**, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, attraverso una relazione scritta che indicherà l'attività svolta e le eventuali necessità di aggiornamento del Modello ovvero di implementazione dei presidi.

L'Organismo potrà chiedere di essere sentito dall'organo amministrativo ogniqualvolta ritenga opportuno interloquire con detto organo; del pari, all'OdV è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti e informazioni al Consiglio di Amministrazione.

D'altra parte, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento e al rispetto del Modello.

6.5 *Obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza di Veronafiere S.p.A.*

L'OdV è destinatario di qualsiasi informazione, documentazione e/o comunicazione, proveniente anche da terzi attinente il rispetto del Modello.

Tutti i Destinatari del presente Modello sono tenuti ad un obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza, da svolgersi a seguito di flussi informativi periodici o ad evento.

L'Organismo di Vigilanza stabilisce nella propria attività di controllo la documentazione che, su base periodica, deve essere sottoposta alla sua attenzione.

All'Organismo di Vigilanza debbono essere tempestivamente ed obbligatoriamente trasmessi:

- provvedimenti e/o 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 le fattispecie di reato previste dal Decreto, riguardanti la Società;
- visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (enti statali, regioni, enti regionali, enti locali, altro) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- richieste di assistenza legale avanzate dai soggetti interni alla Società, in caso di avvio di un procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergano elementi di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- in via periodica, notizie relative all'effettiva attuazione del Modello in tutte le aree/funzioni aziendali a rischio;
- in via periodica, notizie relative all'effettivo rispetto del Codice Etico a tutti i livelli aziendali;
- il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società;
- verbali di accertamento di infrazioni amministrative, regolamentari o fiscali.

In caso di informazioni e/o notizie, anche ufficiose, relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto o comunque riguardanti possibili violazioni del Modello e del Codice Etico, ciascuno deve rivolgersi immediatamente all'OdV (cd. segnalazioni).

I flussi informativi debbono pervenire all'Organismo di Vigilanza mediante posta elettronica all'indirizzo:

odv@veronafiere.eu

Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza possono essere effettuate anche in forma scritta tramite l'invio di lettera indirizzata all'OdV presso la sede amministrativa della Società (**OdV Veronafiere S.p.A. viale del Lavoro 8 37135 Verona**) ovvero in forma verbale incontrando direttamente l'Odv o uno dei suoi membri.

L'Organismo di Vigilanza può proporre l'adozione di uno specifico protocollo "Flussi informativi".

6.6 *Segnalazioni Whistleblowing*

Attraverso il D.Lgs. 24/2023, provvedimento attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937, il Legislatore ha inteso migliorare l'efficacia degli strumenti di contrasto ai fenomeni corruttivi e comportamenti impropri e non etici, nonché a tutelare gli autori delle segnalazioni incentivando il ricorso allo strumento della denuncia di condotte illecite, comprese le violazioni del Modello.

Il suddetto Decreto, in vigore dal 30 marzo 2023 è intervenuto abrogando i commi 2-ter[2] e 2-quater[3] dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 e modificando il comma 2-bis. In particolare, il nuovo comma 2-bis sancisce che "I Modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)".

Veronafiere S.p.A. si è dotata di un documento denominato *"Policy di whistleblowing"* (a cui, in questo ambito, si rimanda integralmente) che ha l'obiettivo di regolare il processo di gestione delle segnalazioni attraverso il "Canale interno", aventi ad oggetto violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, consistenti in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello 231 (in tal caso il canale interno è l'unico utilizzabile);
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea in materia di appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei ; 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea di cui all'art. 325 T.F.U.E.;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, par. 2, T.F.U.E. (comprese le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato e quelle in materia di imposta sulle società);
- atti o comportamenti che, pur non integrando un illecito, vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori sopra indicati.

---

[2] L'art. 6 comma 2-ter del D.Lgs. 231/2001 prevedeva che "*L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo*".

[3] L'art. 6 comma 2-quater del D.Lgs. 231/2001 prevedeva che "*Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché' qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa*".

Soggetti autorizzati a segnalare

Sono legittimati ad effettuare segnalazioni coloro che operano nel contesto di Veronafiere, in particolare: soggetti apicali, subordinati o terze parti rilevanti (come soggetti terzi legati alla Società da rapporti contrattuali, anche occasionali e/o soltanto temporanei, che agiscono, operano e collaborano a qualsiasi titolo con la Società (ad esempio gli appaltatori, i fornitori, i consulenti e lavoratori autonomi, gli agenti, i partner d'affari, i clienti, etc..).

Oggetto della segnalazione

Può costituire oggetto di segnalazione ogni comportamento/atto posto in essere da un dipendente della Società, da un suo collaboratore o da componenti degli organi di gestione e di controllo, che costituisca, anche solo potenzialmente, una violazione delle prescrizioni del Codice Etico della Società, del Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/01, ovvero una violazione delle normative europee regolamenti applicabili e/o delle politiche e procedure di Veronafiere.

In particolare, come previsto dal D.Lgs. 24/2023 la segnalazione può riguardare violazioni:

- **condotte illecite** rilevanti ai sensi del **D.Lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti**, se l'ente rientra nel perimetro di applicazione di tale normativa e ha adottato un modello organizzativo, **esclusivamente e unicamente attraverso il canale interno**;
- **disposizioni dell'Unione europea**, attraverso i diversi canali di segnalazione all'uopo previsti (secondo le condizioni previste dal Decreto): **canale interno, canale esterno Anac, divulgazione pubblica e denuncia all'autorità giudiziaria/contabile**.

Le segnalazioni devono essere puntuali, non generiche e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa. Le segnalazioni devono inoltre fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti.

Canali di segnalazione

- **Canale interno**

  Veronafiere ha attivato propri canali di segnalazione che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta o comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa e della relativa documentazione.

  Le segnalazioni whistleblowing sono effettuate all'**Odv** e alla funzione **231Compliance**:

  a. in modalità telematica, attraverso la piattaforma esterna OpenBlow messa a disposizione in apposito link dalla pagina Intranet aziendale e della pagina internet di Veronafiere.

     La piattaforma utilizzata OpenBlow:

     - separa i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, prevedendo l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima e rendere possibile la successiva ricostruzione dell'identità del segnalante nei soli casi consentiti;
     - gestisce le segnalazioni, assicurando la tracciabilità del processo;
     - mantiene riservato il contenuto delle segnalazioni durante l'intera fase di gestione della segnalazione;
     - adotta protocolli sicuri per il trasporto dei dati in rete nonché l'utilizzo di strumenti di crittografia per i contenuti delle segnalazioni e dell'eventuale documentazione allegata;

- adotta adeguate modalità di conservazione dei dati e della documentazione (fisico, logico, ibrido);
- adottare politiche di tutela della riservatezza attraverso strumenti informatici (disaccoppiamento dei dati del segnalante rispetto alle informazioni relative alla segnalazione, crittografia dei dati e dei documenti allegati);
- adotta politiche di accesso ai dati (funzionari abilitati all'accesso, amministratori del sistema informatico);

b. in forma scritta a mezzo del servizio postale o tramite posta interna con le seguenti modalità: la segnalazione va riposta in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità e nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata/personale" indirizzata all'Odv - Responsabile della funzione 231 Compliance presso la sede legale della società (Veronafiere S.p.A. Viale del Lavoro 8, 37135 Verona -VR);

c. in forma orale, verbalmente, mediante comunicazione telefonica o dichiarazione rilasciata e riportata a verbale dal Responsabile della funzione 231 Compliance (il numero di telefono del Responsabile della funzione 231 Compliance è a disposizione sulla pagina Intranet aziendale) ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto, fissato entro un termine ragionevole. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Relativamente alle violazioni 231/2001 il canale interno è esclusivo e l'unico consentito.

La Società al fine di incentivare l'uso dei sistemi interni di segnalazione e di favorire la diffusione di una cultura dell'integrità e della legalità rende note le modalità di trasmissione delle segnalazioni attraverso:

- sito internet istituzionale;
- intranet aziendale;
- sessioni di formazione;
- "Policy whistleblowing".

Per le modalità operative di gestione delle segnalazioni si rimanda alla "Policy whistleblowing".

- **Canali esterni**

Si evidenzia che la persona segnalante può effettuare una **segnalazione esterna** all'**Anac** se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle condizioni richiamate dall'art.6 del D. Lgs. n. 24/2023 e se si tratta di violazioni di disposizioni dell'Unione europea.

La disciplina prevede anche la **denuncia all'Autorità giudiziaria** e la **divulgazione pubblica** (anche in questo caso solo per violazioni del diritto UE) attraverso cui le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. Anche la divulgazione pubblica è consentita solo al ricorrere di condizioni tassative previste dal Decreto.

Sistema di protezione

La funzione 231 Compliance, l'Odv e gli ulteriori soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni agiscono in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione o comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Il sistema di protezione previsto dal D.Lgs. 24/2023 e implementato da Veronafiere si fonda su:

- tutela della riservatezza: la Società ha attivato i propri canali di segnalazione che garantiscano la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- protezione dalle ritorsioni: la società adotta una politica di tolleranza zero verso qualsiasi forma di ritorsione. Qualsiasi soggetto che tenti o minacci ritorsioni nei confronti di un soggetto tutelato può essere oggetto di provvedimenti disciplinari e/o azioni legali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili. La protezione da ritorsioni si applica a:
  - qualsiasi segnalante che effettua una segnalazione:
    - in buona fede, ovvero con ragionevole certezza di credere che le informazioni relative all'Illecito segnalato siano veritiere al momento in cui effettua la segnalazione;
    - senza violare alcun segreto legalmente protetto (quali ad esempio segreti in ambito medico-sanitario, informazioni classificate o informazioni coperte da segreto professionale, sentenze giudiziarie e indagini penali).
  - qualsiasi soggetto terzo:
    - legato al Segnalante e che potrebbe essere vittima di ritorsioni nel contesto di attività lavorative passate, attuali o future attraverso le quali tale soggetto potrebbe aver acquisito informazioni sull'Illecito, quali ad esempio colleghi o parenti del segnalante;
    - che fornisce sostegno al segnalante (c.d. "soggetto facilitatore") nel processo di segnalazione nell'ambito del contesto lavorativo, e la cui assistenza deve rimanere riservata; e/o
    - contattato o intervistato nell'ambito dell'indagine interna sulla segnalazione in quanto informato sui fatti o che è sia grado di fornire informazioni o prove documentali in merito alla segnalazione.
  - qualsiasi Ente posseduto dal segnalante, o per cui quest'ultimo lavora o a cui è altrimenti connesso nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Eventuali violazioni delle misure a tutela del *whistleblower* o segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave saranno sanzionate in conformità alle disposizioni di cui al successivo capitolo 7 "Il Sistema Sanzionatorio".

7. Formazione e informazione

7.1 Disposizioni generali

La Società intende garantire una corretta e completa conoscenza del Modello, del contenuto del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti tra quanti operano per la Società.

Sessioni formative saranno organizzate nel tempo dalla Società, in forza dei criteri di obbligatorietà e reiterazione, nonché di quello eventuale della diversificazione.[4]

Al termine delle attività formative è effettuata una verifica del grado di apprendimento e del livello di soddisfazione dei partecipanti.

La formazione e l'informativa sono gestite congiuntamente, ognun per la parte di propria competenza, dalle funzioni Responsabile amm.ne personale/Formazione e HR, in stretto coordinamento con i responsabili delle aree/funzioni coinvolte nell'applicazione del Modello.

7.2 Comunicazione iniziale

Il presente Modello è comunicato a tutte le risorse aziendali dal Consiglio di Amministrazione.

Tutti i Dipendenti e gli Apicali devono sottoscrivere un apposito modulo tramite cui attestano l'avvenuta conoscenza e accettazione del Modello, di cui hanno a disposizione una copia cartacea o documenti su supporto informatico.

Ai nuovi assunti viene consegnato un *set* informativo contenente il Modello e il Codice Etico, con il quale vengono assicurati agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Tutte le successive modifiche e informazioni concernenti il Modello saranno comunicate alle risorse aziendali attraverso i canali informativi ufficiali.

7.3 Formazione del personale

La **partecipazione alle attività formative** finalizzate a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico è da ritenersi **obbligatoria**.

L'assenza non giustificata alle sessioni formative è considerata illecito disciplinare, in accordo con quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio di seguito enucleato.

Veronafiere S.p.A. prevederà l'attuazione di corsi di formazione che illustreranno, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo;
- il Codice Etico e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società comprensivo delle Parti Speciali;

[4] Come chiarito anche dalle Linee Guida di Confindustria, aggiornate a giugno 2021, "*l'efficace attuazione del modello richiede, in via principale: a) 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; b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello; c)* ***adeguate iniziative di formazione e informazione del personale***".

- il ruolo dell'Organismo di Vigilanza e i compiti ad esso assegnati dalla Società.

Le iniziative formative possono essere condotte tramite corsi in aula, formazione *on line*, formazione specialistica, partecipazioni ad eventi, *newsletter*.

7.4 Informativa ai "Terzi Destinatari"

La Società impone la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico tra i c.d. "Terzi Destinatari", quali consulenti, collaboratori, fornitori, *partner* e ulteriori soggetti esterni che operano per conto della Società.

L'informativa è assicurata attraverso la circolarizzazione di una comunicazione ufficiale o con l'esplicito riferimento all'interno dei contratti in merito all'esistenza del Modello e del Codice Etico o, ancora, il rilascio di una dichiarazione di accettazione del Codice Etico e del Modello.

Veronafiere S.p.A. provvede ad inserire nei contratti di subappalto con le terze parti con cui opera apposite clausole che prevedono, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti, la risoluzione degli obblighi negoziali. In ogni caso, è sempre richiesto alle terze parti il rilascio di una dichiarazione di accettazione del Codice Etico e del Modello, precisando che, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti dai documenti sopra citati, il contratto in essere con VERONAFIERE verrà risolto unilateralmente con effetto immediato.

8. Il Sistema disciplinare

8.1 Profili generali

La previsione di un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole indicate nel Modello è condizione richiesta dal D.Lgs. 231/2001 per l'esenzione della responsabilità amministrativa degli Enti e per garantire l'effettività del Modello medesimo.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione dei principi e delle regole di comportamento indicati nel Modello prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di una delle condotte illecite previste dal Decreto.

A seguito della comunicazione dell'OdV della violazione del Modello, viene avviata una procedura d'accertamento in conformità a quanto stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicabile al dipendente coinvolto; tale procedura d'accertamento è condotta dagli organi aziendali preposti all'irrogazione delle sanzioni disciplinari, tenuto conto della gravità del comportamento e/o della possibilità di recidiva e del grado della colpa.

Veronafiere S.p.A., attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede dunque ad irrogare con coerenza, imparzialità, e uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Modello e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro; le misure sanzionatorie per le diverse figure professionali sono di seguito indicate.

Per quanto riguarda le disposizioni del D.Lgs. 24/2023 si ricorda in questo ambito che è fatto divieto alla Società, ed agli esponenti di questa, di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante whistleblower per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A tale riguardo si chiarisce che sono previste sanzioni disciplinari:

- in caso del mancato rispetto delle misure e dei principi indicati nel Modello;
- accertamento di azioni ritorsive o discriminatorie o di ostacolo alla segnalazione;

- di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Si chiarisce, in conformità alle disposizioni vigenti, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo.

Sono, altresì, nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

8.2 Le sanzioni nei confronti dei lavoratori Dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti che determinano:

- la violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello, nel Codice Etico, nelle regole e nei protocolli aziendali adottati dalla Società;
- la violazione delle misure poste a tutela dei *whistleblower*;
- la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave;

costituiscono illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti sono adottate nel rispetto delle procedure previste dalla normativa applicabile. Si fa espresso riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti di Veronafiere S.p.A.

In applicazione del principio di proporzionalità, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, sono previste le seguenti sanzioni disciplinari:

Ammonizione verbale si applica nel caso delle più lievi inosservanze dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello, correlandosi detto comportamento ad una lieve inosservanza delle norme contrattuali o delle direttive e istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori.

Ammonizione scritta: si applica in caso di recidiva delle infrazioni di cui al punto precedente o in caso di violazioni ritenute più gravi.

Multa o sospensione dal servizio e dalla retribuzione: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, rispetto ad un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva. Tra tali comportamenti rientra la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati, ancorché tentati, nonché ogni violazione del Modello e/o del Codice etico e/o delle procedure aziendali. La stessa sanzione sarà applicata in caso di mancata reiterata partecipazione (fisica o in qualunque modo richiesta dalla Società), senza giustificato motivo alle sessioni formative che nel tempo verranno erogate dalla Società relative al Decreto, al Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società o in ordine a tematiche ad essi relative.

Licenziamento per motivi disciplinari: si applica in caso di adozione di un comportamento consapevole in palese contrasto con le prescrizioni del presente Modello e/o del Codice etico e/o delle procedure aziendali che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto ovvero

violi in modo rilevante le prescrizioni comportamentali previste, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria. Tra le violazioni passibili della predetta sanzione rientrano, ad esempio, i seguenti comportamenti intenzionali:

- attuazione di comportamenti che integrano situazioni suscettibili di integrare reati di cui al catalogo 231/2001, violando le regole previste dal Modello e/o esponendo la società a potenziali profili di responsabilità;
- grave violazione del Codice etico e delle procedure aziendali;
- violazione o elusione del sistema di controllo previsto dal Modello in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente alla procedura, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento di accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli o alle decisioni, l'omissione di informazioni essenziali agli organi di controllo, le condotte sotto traccia volte ad eludere consapevolmente il Modello e/o il Codice etico e/o le procedure aziendali ovvero a violare il sistema preventivo previsto dal Modello;
- adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni di condotte illecite ai sensi del D.Lgs.24/2023;
- segnalazioni infondate con dolo e colpa grave.

8.3 Le sanzioni nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Revisori

Nel caso in cui un componente del Consiglio di Amministrazione abbia:

- commesso una violazione del presente Modello;
- violato le misure poste a tutela del *whistleblower*;
- presentato, con dolo o colpa grave, segnalazioni infondate;

gli altri componenti del CdA e il Collegio sindacale, prontamente informato dall'OdV, può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate:

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

Qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, l'Assemblea valuta l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombenti previsti dalla legge.

In caso di violazione da parte del Collegio sindacale o dei Revisori, l'OdV deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, mediante relazione scritta. Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, convoca l'Assemblea inoltrando preventivamente ai soci la relazione dell'Organismo di Vigilanza. L'adozione del provvedimento conseguente la predetta violazione spetta comunque all'Assemblea.

8.4 Le sanzioni nei confronti dei “Terzi Destinatari”

Ogni violazione delle prescrizioni di cui al Modello da parte di fornitori, consulenti, professionisti e da quanti siano di volta in volta contemplati tra i “Destinatari” dello stesso, è sanzionata dagli organi competenti in base alle regole societarie interne, secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, e in ogni caso con l’applicazione di penali convenzionali, che possono comprendere anche l’automatica risoluzione del contratto (ai sensi dell’art. 1456 c.c.), fatto salvo il risarcimento del danno.