



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



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

CODICE ETICO

LEGGENDA

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

A.U.: Amministratore Unico

C.d.A. – Consiglio di Amministrazione

G.D.P.R.: Regolamento generale sulla protezione dei dati

R.S.P.P.: Responsabile del servizio di prevenzione e protezione

R.S.L.: Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza

O.d.V.: Organismo di Vigilanza, istituito ex art. 6, D.Lgs. 231/2001

NdA: *Non Disclosure Agreement*, Accordo di non divulgazione o di riservatezza

C.C.N.L.: Contratto collettivo nazionale del lavoro

D.P.O. – Data Protection Officer (Responsabile della Protezione dei Dati)

SA 8000 – Standard internazionale di certificazione sulla responsabilità sociale d'impresa

ISO 9001 – Standard internazionale per i sistemi di gestione della qualità

ISO 14001 – Standard internazionale per i sistemi di gestione ambientale

ISO 45001 – Standard internazionale per i sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

HSE – Health, Safety & Environment (Salute, Sicurezza e Ambiente)

KPI – Key Performance Indicator (Indicatore chiave di prestazione)

CSR – Corporate Social Responsibility (Responsabilità Sociale d'Impresa)

ESG – Environmental, Social and Governance (criteri di sostenibilità e governance aziendale)

PEC – Posta Elettronica Certificata

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	00	00

PREMESSA

Il presente documento, denominato **Codice Etico** (di seguito, anche, *Codice*) regola il complesso di diritti e responsabilità che **MARCA S.r.l.** (di seguito, alternativamente, l'*Azienda*, la *Società* o l'*Organizzazione*) assume espressamente nei confronti di coloro con i quali interagisce nello svolgimento della propria attività.

L'*Organizzazione* è consapevole di contribuire con il proprio operato, con senso di responsabilità ed integrità morale, al processo di sviluppo dell'economia italiana ed alla crescita civile del paese.

L'*Azienda* crede nel valore del lavoro, considera la legalità, la correttezza e la trasparenza dell'agire presupposti imprescindibili per il raggiungimento dei propri obiettivi economici, produttivi e sociali ed afferma la congruità del proprio *Codice Etico* nel perseguimento della propria *mission* sociale.

Il *Codice* ha, inoltre, lo scopo di introdurre e rendere vincolanti per l'azienda i principi e le regole di condotta rilevanti ai fini della ragionevole prevenzione dei reati indicati nel **D.Lgs. 231/2001**.

Il presente *Codice Etico* deve essere considerato nel suo complesso e unitamente a tutte le specifiche procedure attuative approvate dall'azienda come parte integrante dei contratti di lavoro subordinato in essere e da stipulare ai sensi dell'**art. 2104 c.c.** (*diligenza del prestatore di lavoro*). La violazione delle sue disposizioni configura, quindi, un illecito di natura disciplinare e, come tale, è perseguito e sanzionato dall'azienda ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 (*Sanzioni disciplinari*) della L. n. 300/1970 (*Statuto dei Lavoratori*) e può comportare il risarcimento dei danni procurati.

Quanto ai collaboratori, ai consulenti e ai lavoratori autonomi (più sotto specificati tra i destinatari del *Codice*) che prestano la propria attività in favore dell'azienda e agli altri soggetti terzi, la sottoscrizione del presente *Codice Etico* ovvero di un estratto di esso o, comunque, l'adesione alle disposizioni e ai principi in esso previsti rappresenta una *conditio sine qua non* per la stipulazione di contratti di qualsiasi natura fra l'azienda e tali soggetti.

Le disposizioni così sottoscritte o, in ogni caso, approvate, anche per fatti concludenti, costituiscono parte integrante dei contratti stessi.

In ragione di quanto fin qui descritto, eventuali violazioni da parte dei soggetti di cui al precedente comma di specifiche disposizioni del *Codice Etico*, in base alla loro gravità, possono legittimare la risoluzione dell'*Organizzazione* dai rapporti contrattuali, secondo quanto previsto nel **Sistema disciplinare 231**.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	00	00

1. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO PER L'ORGANIZZAZIONE

I principi di seguito elencati sono ritenuti fondamentali ed imprescindibili, per cui l'*Organizzazione* si impegna a rispettarli nei confronti di chiunque.

È, peraltro, indispensabile che tali valori non rimangano meri enunciati, ma vengano tradotti in condotte e comportamenti immanenti all'azienda.

Come organizzazione e come individui, tutti i destinatari sono tenuti ad applicarli in modo corretto nelle operazioni e nei rapporti, sia interni che esterni.

I valori fondamentali su cui si basa l'attività dell'azienda sono:

- a. integrità di comportamento nel rispetto di leggi e regolamenti;
- b. ripudio di ogni discriminazione;
- c. centralità, sviluppo e valorizzazione delle risorse umane ed equità dell'autorità;
- d. radicamento territoriale;
- e. trasparenza ed etica degli affari;
- f. qualità;
- g. diversità
- h. legalità e contrasto del terrorismo e della criminalità.

L'*Azienda* si aspetta che tali valori ne definiscano l'identità, uniscano dipendenti e collaboratori all'organizzazione globale.

INTEGRITÀ DI COMPORTAMENTO E RISPETTO DI LEGGI E REGOLAMENTI

L'*Azienda* si impegna a realizzare e fornire servizi di qualità ed a competere sul mercato secondo principi di equa e libera concorrenza e trasparenza, mantenendo rapporti corretti con tutte le istituzioni pubbliche, governative ed amministrative, con la cittadinanza e con le imprese terze.

Ciascuno è tenuto ad operare, in qualsiasi situazione, con integrità, trasparenza, coerenza ed equità, conducendo con onestà ogni rapporto di affari.

L'*Azienda* opera nel rigoroso rispetto della legge e si adopera affinché tutto il personale agisca in tal senso: le persone devono tenere un comportamento conforme alla legge, quali che siano il contesto e le attività svolte ed i luoghi in cui esse operano.

Tale impegno deve valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con la nostra *Organizzazione*. L'*Azienda* non inizierà né proseguirà alcun rapporto con chi non intende allinearsi a questo principio.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	00	00

RIPUDIO DI OGNI DISCRIMINAZIONE

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con le parti interessate (gestione del personale ed organizzazione del lavoro, selezione e gestione dei fornitori, rapporto con la comunità circostante e con le istituzioni che la rappresentano), la nostra *Organizzazione*, attuando il principio costituzionale di cui all'**art. 3**, evita ogni forma di discriminazione in base all'età, sesso, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose dei suoi interlocutori.

CENTRALITÀ, SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE ED EQUITÀ DELL'AUTORITÀ

L'*Azienda* riconosce la centralità delle risorse umane e ritiene che un fattore essenziale di successo e di sviluppo sia costituito dal contributo professionale delle persone che vi operano.

L'*Azienda* pone da sempre al centro del proprio operato la professionalità ed il contributo individuale delle persone, dando continuità ad uno stile di relazione che punta a riconoscere il lavoro di ciascuno come elemento fondamentale dello sviluppo aziendale e personale.

Contestualmente l'*Azienda* pone al centro del proprio operato quotidiano il dialogo, lo scambio di informazioni a qualunque livello, valorizzazione e l'aggiornamento professionale dei propri collaboratori e la costituzione di una identità aziendale ed il relativo senso di appartenenza.

Tale valore si traduce:

- nella creazione di un ambiente di lavoro capace di valorizzare il contributo e le potenzialità del singolo mediante la graduale responsabilizzazione del personale;
- nella realizzazione di un sistema di relazione che privilegi il lavoro di squadra rispetto al rapporto gerarchico;
- nello sforzo quotidiano finalizzato alla condivisione di competenze e conoscenze anche attraverso l'utilizzo di sistemi innovativi.

L'*Azienda* attribuisce la massima importanza a quanti prestano la propria attività lavorativa all'interno della propria organizzazione, contribuendo allo sviluppo della stessa in quanto è proprio attraverso le risorse umane che l'azienda è in grado di fornire, sviluppare, migliorare e garantire un'ottimale gestione dei propri servizi.

Ferme restando le previsioni di legge e contrattuali in materia di doveri dei lavoratori, ai dipendenti sono richiesti alcuni requisiti fondamentali: professionalità, dedizione al lavoro, lealtà, spirito di collaborazione, rispetto reciproco, senso di appartenenza e moralità.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	00	00

Nella gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, l'Azienda si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza e che sia evitata ogni forma di abuso.

In particolare, l'Azienda garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità ed autonomia della persona.

Tali valori devono essere in ogni caso salvaguardati nell'effettuare scelte in merito all'organizzazione del lavoro.

RADICAMENTO TERRITORIALE

L'Azienda si pone la finalità di realizzare progetti tendenti ad un coinvolgimento diretto della cittadinanza, delle istituzioni pubbliche e private, dell'imprenditoria e delle associazioni su tutto ciò che concerne l'educazione alla salute, la prevenzione e la presa in carico del proprio benessere.

L'Azienda si attiva e continuerà ad attivarsi affinché le realtà con essa collaboranti si conformino alle medesime normative comportamentali ed orientino la propria attività ai medesimi principi e valori.

L'Azienda, inoltre, promuove lo sviluppo locale attraverso una forte connessione con i diversi attori della comunità territoriale di riferimento, agendo nella comunità locale per lo sviluppo di una società ricca e generativa, capace di riconoscere e valorizzare le risorse che la compongono, le competenze e le potenzialità presenti, le differenze di genere, culturali ed etniche, promuovendo benessere, integrazione e sviluppo sociale e valorizzandone il riconoscimento delle stesse da parte dei fruitori e di chi materialmente offre il servizio.

TRASPARENZE ED ETICA DEGLI AFFARI

La storia, l'identità ed i valori dell'organizzazione aziendale si declinano in un'etica degli affari fondata su:

- *affidabilità* intesa quale garanzia di assoluta serietà nei progetti varati, nelle transazioni e negli impegni assunti;
- *solidità* relativa ad un ente che poggia le basi patrimoniali definite, come testimoniato dalla propria attività;
- *trasparenza* conseguente alla concezione del ruolo sociale che impone non solo il rispetto di principi e di lavori etici ma anche la messa in atto di modalità che consentano alle comunità di riferimento ed agli attori sociali di poter disporre delle informazioni per poterne ricostruire l'operato;

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	00	00

- *correttezza in ambito contrattuale* al fine di evitare che, nei rapporti in essere, chiunque operi in nome e per conto dell'azienda cerchi di approfittare di lacune contrattuali o di eventi imprevisti al fine di rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza nei quali l'interlocutore si sia venuto a trovare;
- *tutela della concorrenza*, così da astenersi da comportamenti collusivi, predatori e di abuso di posizione.

QUALITÀ

La qualità è un elemento distintivo dell'*Azienda*, la cui organizzazione si impegna per assicurare che ogni attività posta in essere sia connotata da un servizio di alto valore.

Le attività sono poste in essere dall'*Azienda* mediante un insieme di processi gestiti attraverso un sistema di gestione per la qualità che offre all'esterno uniformità, trasparenza e miglioramento del servizio.

DIVERSITÀ

L'*Azienda* esige dai propri amministratori, dipendenti e collaboratori, comportamenti che garantiscano il più assoluto rispetto della dignità delle persone, pertanto l'organizzazione:

- garantisce la più scrupolosa osservanza delle norme a tutela del lavoro, delle libertà e dei diritti dei lavoratori;
- garantisce le condizioni di libera adesione ad organizzazioni sindacali;
- non tollera violazioni dei diritti umani;
- promuove, nel complesso tessuto sociale, l'integrazione quale forma di arricchimento collettivo.

In particolare, l'*Azienda* condanna ogni qualsiasi forma di discriminazione sulla base dell'appartenenza di genere, etnica, politica e religiosa.

LEGALITÀ E CONTRASTO DELLA CRIMINALITÀ

L'*Azienda* crede profondamente nei valori democratici e condanna qualsiasi attività che possa avere carattere o finalità mafiosa o di eversione dell'ordine democratico.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	00	00

2. GLI ATTORI SOCIALI

2.1 CLIENTI

Costituisce obiettivo primario dell'*Azienda* la piena soddisfazione delle esigenze dei propri clienti.

In questo quadro, l'*Organizzazione* assicura al cliente la migliore esecuzione degli incarichi affidati ed è costantemente orientata a proporre soluzioni sempre più avanzate ed innovative in un'ottica di integrazione, efficacia, efficienza ed economicità.

L'*Azienda* fornisce informazioni accurate, complete e veritiere in modo da consentire al cliente una decisione razionale e consapevole e tutela la *privacy* dei propri clienti secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare né diffondere i relativi dati personali, fatti salvi gli obblighi di legge.

L'*Azienda*, inoltre, adotta uno stile di comunicazione fondato su efficienza, collaborazione e cortesia.

2.2 ISTITUTI FINANZIARI

L'*Organizzazione* intrattiene con gli istituti finanziari rapporti fondati su correttezza e trasparenza, nell'ottica della creazione di valore per l'azienda stessa.

Per questo, gli istituti finanziari vengono scelti in relazione alla loro reputazione, anche per l'adesione a valori comparabili a quelli espressi nel presente *Codice Etico*.

2.3 FORNITORI E CONSULENTI

Fornitori di beni e servizi

L'*Azienda* definisce con i propri fornitori rapporti di collaborazione, nel rispetto delle normative vigenti e dei principi del presente *Codice Etico*, avendo attenzione ai migliori standard professionali, alle migliori pratiche in materia etica, di tutela della salute e della sicurezza e del rispetto dell'ambiente.

Consulenti interni ed esterni

I consulenti vengono scelti in relazione alla professionalità ed alla reputazione, oltre che in base all'affidabilità e all'adesione a valori comparabili a quelli espressi nel presente documento.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	00	00

I rapporti con i consulenti sono basati su accordi trasparenti e su un dialogo costruttivo finalizzato al raggiungimento degli obiettivi comuni, in coerenza con le normative ed i principi del presente *Codice Etico*.

2.4 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

La *Società* persegue l'obiettivo della massima integrità e correttezza nei rapporti con le istituzioni pubbliche e gli enti locali ed in generale la *Pubblica Amministrazione*.

Non è consentito ai destinatari di offrire o ricevere, né in forma diretta né indiretta denaro, regali o benefici di qualsiasi natura a titolo personale nei rapporti con dirigenti, funzionari o impiegati di utenti, fornitori, enti della Pubblica Amministrazione, Istituzioni Pubbliche o altre Organizzazioni, allo scopo di trarre indebiti vantaggi o di influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario.

I rapporti con gli interlocutori della *Pubblica Amministrazione* devono essere gestiti esclusivamente dal personale a ciò appositamente delegato. Nei rapporti, diretti o mediati, con gli interlocutori della *Pubblica Amministrazione*, la *Società* impronta la propria condotta alla massima lealtà e cooperazione.

Tutte le trattative condotte in nome e/o per conto della *Società* sono improntate ai principi di onestà e trasparenza in modo da garantire e proteggere l'immagine e la reputazione delle parti.

In particolare:

- si considerano atti di corruzione sia i pagamenti illeciti fatti direttamente dalla *Società* o dai suoi dipendenti, sia i pagamenti illeciti fatti tramite persone che agiscono per conto della *Società* sia in Italia che all'estero;
- si proibisce di offrire o di accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la *Pubblica Amministrazione*, incluso quello derivante da eventuali ispezioni;
- quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la *Pubblica Amministrazione*, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della *Pubblica Amministrazione*;
- se la *Società* utilizza un soggetto "terzo" per essere rappresentata nei rapporti verso la *Pubblica Amministrazione*, deve essere previsto, nel contratto che regola i rapporti tra le parti, che tale soggetto "terzo" si attenga alle indicazioni previste dal presente *Codice*;
- la *Società* non deve farsi rappresentare, nei rapporti con la *Pubblica Amministrazione*, da un consulente o da altro soggetto "terzo" quando si possano creare conflitti d'interesse.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	00	00

La condotta del personale della *Società* nei confronti dell'Autorità Giudiziaria italiana o straniera è improntata alla massima trasparenza e collaborazione. La Società ripudia qualsiasi forma di violenza, minaccia, offerta o promessa di denaro o altra utilità finalizzata a fare in modo che non vengano rese, o che vengano rese dichiarazioni mendaci, all'Autorità Giudiziaria.

Rapporti di lavoro con ex dipendenti della Pubblica Amministrazione

L'assunzione di ex dipendenti della Pubblica Amministrazione, che nell'esercizio delle proprie funzioni abbiano avuto rapporti con l'*Azienda*, o di loro parenti e/o affini è vietata. Anche la definizione di altri rapporti di lavoro e/o collaborativi con ex dipendenti della Pubblica Amministrazione o con loro parenti e/o affini, che, nell'esercizio delle proprie funzioni abbiano intrattenuto rapporti con l'*azienda*, è vietata.

Sovvenzioni e finanziamenti

Contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dall'Unione Europea, dallo Stato o da altro Ente Pubblico, anche se di modico valore e/o importo, devono essere impiegati per le finalità per cui sono stati richiesti e concessi, rispettando

L'*Azienda* vieta ai destinatari del presente *Codice Etico* l'utilizzo dei fondi percepiti dalle Pubbliche Amministrazioni e/o dai fondi interprofessionali per scopi diversi da quelli per cui sono stati erogati.

Analogamente, in caso di partecipazione a procedure di evidenza pubblica, i destinatari del presente *Codice Etico* sono tenuti ad operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale, evitando in particolare di indurre le Pubbliche Amministrazioni ad operare indebitamente in favore dell'*Azienda*.

L'*Organizzazione* si impegna a prevenire atti che indicano i destinatari del presente *Codice Etico* a compiere azioni atte a procurarne illeciti vantaggi.

Costituisce, altresì, comportamento illecito il ricorso a dichiarazioni o documenti alterati o falsificati o l'omissione di informazioni o, in generale, il compimento di artifici o raggiri, volti ad ottenere concessioni, autorizzazioni, finanziamenti, contributi da parte dell'Unione Europea, dello Stato o di altro Ente Pubblico.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	00	00

2.5 AUTORITÀ PUBBLICHE DI VIGILANZA

I destinatari del presente *Codice Etico* si impegnano:

- ad osservare scrupolosamente le disposizioni emanate dalle competenti istituzioni o Autorità Pubbliche di Vigilanza per il rispetto della normativa vigente nei settori connessi alle rispettive aree di attività;
- a non presentare, nell'ambito delle istruttorie incorrenti con Istituzioni e/o Autorità Pubbliche di Vigilanza, istanze o richieste contenenti dichiarazioni non veritiere al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati ovvero di ottenere indebitamente concessioni, autorizzazioni, licenza o altri atti amministrativi;
- ad ottemperare ad ogni richiesta proveniente dalle sopra citate istituzioni o Autorità nell'ambito delle rispettive funzioni di vigilanza, fornendo – ove richiesto – piena collaborazione ed evitando comportamenti di tipo ostruzionistico.

2.6 FORZE POLITICHE, ASSOCIAZIONI ED ISTITUZIONI PORTATRICI DI INTERESSI

L'*Azienda* si confronta in modo trasparente con tutte le forze politiche, le associazioni presenti sul territorio e le istituzioni pubbliche (territoriali e nazionali) al fine di rappresentare debitamente le proprie posizioni su argomenti e temi di interesse.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	00	00

3. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO CUI DEVE ATTENERSI IL PERSONALE

3.1 PRINCIPI GENERALI

PROFESSIONALITÀ

Ciascuna persona svolge la propria attività lavorativa e le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti ed il tempo a propria disposizione ed assumendosi le responsabilità connesse agli adempimenti.

LEALTÀ

I lavoratori dipendenti, collaboratori e tutte le persone che entrano in contatto con l'*Azienda* sono tenute ad assumere comportamenti leali nei confronti della stessa.

ONESTÀ

Nell'ambito della propria attività lavorativa, le persone dell'*Azienda* sono tenute a conoscere e a rispettare con diligenza il *Modello 231* e le leggi vigenti. L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività dell'azienda, per le sue iniziative e costituisce valore essenziale della gestione organizzativa. I rapporti con i portatori di interesse, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e rispetto reciproco. In nessun caso il perseguimento dell'interesse aziendale può giustificare una condotta non onesta.

LEGALITÀ

L'*Organizzazione* si impegna a rispettare tutte le norme, le leggi, le direttive ed i regolamenti nazionali ed internazionali e tutte le prassi generalmente riconosciute. Inoltre, ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico affidatogli.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	00	00

CORRETTEZZA E TRASPARENZA

Le persone non utilizzano a fini personali informazioni, beni ed attrezzature di cui dispongono nello svolgimento della funzione o dell'incarico loro assegnati. Ciascuna persona non accetta né effettua per sé o per altre pressioni, raccomandazioni o segnalazioni che possano recare pregiudizio all'azienda o indebiti vantaggi per sé, per l'azienda o per terzi. Ciascuna persona respinge e non effettua promesse di indebite offerte di denaro o di altri benefici che possano compromettere il rapporto di lavoro. L'azienda si impegna ad operare in modo chiaro e trasparente, senza favorire alcun gruppo di interesse o singolo individuo.

RISERVATEZZA

Le persone assicurano la massima riservatezza relativamente a notizie ed informazioni costituenti il patrimonio aziendale o inerenti all'attività aziendale, nel rispetto delle disposizioni di legge, dei regolamenti vigenti e delle procedure interne. Inoltre, le persone dell'azienda sono tenute a non utilizzare le informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività (c.d. *Know-how*).

RESPONSABILITÀ VERSO LA COLLETTIVITÀ

L'*Azienda*, consapevole del proprio ruolo sociale sul territorio di riferimento, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività, intende operare nel rispetto delle comunità nazionali e locali, sostenendo iniziative di valore culturale e sociale al fine di ottenere un miglioramento della propria reputazione e legittimazione ad operare.

RISOLUZIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE

Le persone perseguono, nello svolgimento delle attività lavorative, gli obiettivi e gli interessi generali dell'*Azienda*. Esse informano senza ritardo i propri superiori o referenti delle situazioni o delle attività nelle quali vi potrebbe essere un interesse in conflitto con quello dell'azienda, da parte delle persone stesse o di loro prossimi congiunti ed in ogni altro caso in cui ricorrano rilevanti ragioni di convenienza. Le persone rispettano le decisioni che in proposito sono state assunte dall'azienda.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	00	00

SENSO DI APPARTENENZA

Le persone perseguono, nello svolgimento delle attività lavorativa, tutto ciò che non ostacoli o pregiudichi in alcun modo il crearsi di un senso di appartenenza delle persone alla propria organizzazione, gruppo di lavoro o verso soggetti terzi.

RISPETTO RECIPROCO

Le persone impegnate a qualsiasi titolo nella collaborazione con l'azienda esigono e manifestano attivamente il rispetto per le mansioni, competenze, modalità di svolgimento delle mansioni anche attraverso l'omissione di proprie considerazioni personali a terzi.

3.2 OBBLIGHI SPECIFICI

I dipendenti devono, specificatamente, seguire le indicazioni riportate:

TRASPARENZA

Ogni collaboratore ha il compito di relazionarsi con il proprio responsabile e collega relativamente ai lavori da lui svolti.

In caso di incomprensioni o problemi è dovere di ognuno relazionarsi prima con il proprio responsabile o referente. Comportarsi in modo scrupolosamente leale ed indipendente da condizionamenti di qualsiasi natura che ne possano influenzare l'operato.

Non intrattenere rapporti economici impropri né accettare omaggi di valore o favori di qualsiasi natura da parte di soggetti esterni all'*Organizzazione*.

Segnalare, all'atto dell'accettazione dell'incarico professionale o durante il suo svolgimento, qualsiasi relazione o interesse in comune con organizzazioni terze, suscettibili di determinare conflitti d'interesse.

COERENZA

Preso un impegno lo si porta a termine. Mai lasciare un lavoro incompiuto e mai assumersi impegni di cui si sa già di non riuscire a farvi fronte.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	00	00

CORTESIA E GENTILEZZA

Cortesia e gentilezza sono e devono essere alla base di ogni attività quotidiana, devono inoltre essere una costante nei rapporti interpersonali sia interni che verso l'esterno dell'azienda.

PUNTUALITÀ

Se si è in ritardo ad un appuntamento è buona regola avvertire prima dello scadere dell'orario concordato, farlo successivamente è un gesto scortese.

La puntualità è una forma di rispetto nei confronti di chi ci sta attendendo.

RISERVATEZZA

Tutte le informazioni e i dati gestiti sul posto di lavoro sono di proprietà aziendale e riservati, come tali devono essere trattati. In particolare, non si deve mai parlare di problemi o situazioni lavorative in luoghi pubblici dove si può essere ascoltati, o in presenza di persone che non hanno diritto di essere coinvolte dalle informazioni in oggetto.

PROFESSIONALITÀ

Essere professionali vuol dire conoscere tutti i comportamenti appropriati, tutto ciò che occorre per svolgere nel migliore dei modi il proprio lavoro, tenendo conto delle esigenze dei clienti e dell'azienda. Qualunque attività si svolga è necessario sempre essere professionali.

AMBIENTE LAVORATIVO

Ognuno dovrebbe avere la capacità di comprendere i fenomeni che stanno alla base delle relazioni interpersonali e adottare un comportamento coerente con il contesto di riferimento, cercando sempre di mantenere un clima cortese, cordiale e collaborativo con i propri colleghi.

FEDELITÀ E RISPETTO AMBIENTALE

È dovere di ognuno condividere le politiche aziendali e adoperarsi affinché queste vengano rispettate. Durante l'attività quotidiana ogni collaboratore dovrebbe sempre preservare

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	00	00

sempre gli interessi e l'immagine dell'azienda, oltre ad avere il massimo rispetto per le proprietà aziendali.

Durante lo svolgimento della propria attività si dovrebbero sempre valutare le implicazioni economiche delle proprie scelte evitando sprechi.

RISPETTO DEL CLIENTE

L'azienda, come tutte le società in libero mercato, vive grazie ai suoi clienti. Pertanto, rispetto, gentilezza e cortesia dovrebbero essere una costante nei rapporti di chi prende contatti con l'organizzazione.

POSTAZIONE DI LAVORO

Ogni collaboratore è responsabile del proprio posto di lavoro. A ciascuno spetta la cura e la pulizia degli strumenti a sua disposizione.

PERSONAL COMPUTER

I personal computer in dotazione dovranno essere mantenuti nel miglior stato possibile e non potranno essere installati altri programmi se non quelli previsti dalla configurazione aziendale.

Le apparecchiature hardware messe a disposizione dall'azienda costituiscono a tutti gli effetti strumenti di lavoro e non possono essere utilizzati per fini personali.

In particolare i files in essi contenuti, costituiscono patrimonio aziendale e non possono essere arbitrariamente danneggiati e/o distrutti.

INTERNET

Il collegamento Internet è uno strumento di lavoro e come tale deve essere impiegato. L'utilizzo di Internet per scopi privati non è ammesso.

La navigazione in internet:

- non è consentita per quei siti che non attengono direttamente allo svolgimento delle mansioni assegnate, soprattutto in quelli che possono rilevare le opinioni politiche, religiose o sindacali del dipendente;
- non è consentita l'effettuazione di ogni genere di transazione finanziaria ivi comprese le

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	00	00

- operazioni di remote banking, acquisti on-line e simili, salvo casi direttamente autorizzati dall'azienda e con il rispetto delle normali procedure di acquisto;
- non è consentito lo scarico e l'installazione di software gratuiti (freeware), shareware, P2P e/o FTP, prelevati da siti internet, se non previa espressa autorizzazione da parte della società;
- è vietata ogni forma di registrazione a siti i cui contenuti non siano legati all'attività lavorativa;
- non è permessa la partecipazione, per motivi non professionali, a forum, o l'utilizzo di chat line, non è consentita la memorizzazione di documenti informatici di natura oltraggiosa e/o discriminatoria per sesso, lingua, religione, razza, origine etnica, opinione e appartenenza sindacale e/o politica.

POSTA ELETTRONICA

La posta elettronica è uno strumento aziendale e non è da considerarsi corrispondenza privata e pertanto:

- qualsiasi messaggio di posta elettronica (in quanto attinente all'attività lavorativa) può essere copiato e/o reso pubblico in qualsiasi momento;
- non è consentito utilizzare la posta elettronica (interna ed esterna) per motivi non attinenti lo svolgimento delle mansioni assegnate;
- non è consentito inviare o memorizzare messaggi (interni o esterni) di natura oltraggiosa, discriminatoria per sesso, lingua, religione, razza, origine etnica, opinione o appartenenza sindacale e/o politica etc.;
- non è consentito configurare e utilizzare account di posta elettronica esterni all'azienda.

TELEFONI CELLULARI

Premesso che è uno strumento di lavoro, il cellulare andrebbe sempre tenuto silenzioso durante riunioni e incontri con i clienti, soprattutto quando si è presso la loro sede.

L'uso del cellulare per fini personali deve essere limitato al minimo e solo per i casi di emergenza.

MEZZI E AUTOMOBILI AZIENDALI

L'automobile, o qualunque veicolo, aziendale è sotto la totale responsabilità della persona cui è stata assegnata. Come tutti i beni aziendali va utilizzata e mantenuta con la massima attenzione.

Dovrà essere condotta nel pieno rispetto dei requisiti del codice della strada.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	00	00

Spetta al conducente assegnatario del mezzo preoccuparsi della pulizia, della manutenzione e garantirsi che l'autovettura sia sempre nelle condizioni di miglior efficienza.

Rimangono a carico del conducente le eventuali multe derivanti da infrazioni del codice della strada.

L'utilizzo dell'automobile privata per scopi lavorativi è previsto e, come nel caso dell'automobile aziendale, il conducente deve operare nel pieno rispetto dei requisiti del codice della strada.

Rimangono a carico del conducente le eventuali multe derivanti da infrazioni del codice della strada.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	00	00

4. CRITERI DI CONDOTTA

4.1 INTRODUZIONE

Le regole contenute nella presente sezione hanno lo scopo di indicare ai destinatari del presente *Codice Etico* gli atteggiamenti ed i comportamenti da osservare durante lo svolgimento delle varie attività aziendali in conformità ai valori cui si ispira il presente documento.

Tutti i destinatari del presente *Codice Etico* devono osservare una condotta corretta e trasparente nello svolgimento della propria funzione, contribuendo così all'efficacia del sistema di controllo interno a tutela del valore aziendale.

Nel rispetto delle norme di legge, tutti i destinatari devono mantenere un atteggiamento improntato sulla disponibilità degli organi sociali e delle autorità di vigilanza.

4.2 PERSONALE

Per eventuali approfondimenti, si rinvia alle relative misure preventive previste nella *Parte speciale* del Modello, in particolare per la:

SELEZIONE DEL PERSONALE

La valutazione del personale da assumere, o in collaborazione, è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati, rispetto a quelli attesi ed alle esigenze interne, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psico-attitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro, di prestazione professionale o di stage: non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

INTEGRITÀ E TUTELA DELLA PERSONA

Nell'ambito dei processi di gestione e di sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dalle persone e/o su considerazioni di merito. L'accesso a ruoli ed incarichi avviene sulla base delle competenze e delle capacità. Inoltre, compatibilmente con l'efficienza

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	00	00

generale del lavoro, sono favorite forme di flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolino le persone in stato di maternità nonché coloro che devono prendersi cura dei figli.

VALORIZZAZIONE E FORMAZIONE DELLE RISORSE

L'*Azienda* mette a disposizione delle persone strumenti informativi e formativi con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e conservare il valore professionale del personale. È prevista una formazione istituzionale, erogata in determinati momenti della vita professionale, interna alla persona (esempio: per i neo assunti è prevista una introduzione all'attività) ed una formazione ricorrente rivolta al personale operativo (esempio: formazione in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro, in materia di gestione 231 e codice etico, per gli aspetti ambientali).

4.2.1 SICUREZZA E SALUTE

L'*Azienda* si impegna ad offrire un ambiente di lavoro in grado di proteggere la salute e la sicurezza del proprio personale, diffondendo e consolidando una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutto il personale.

L'*Azienda* opera inoltre al fine di preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, attuando protocolli e rispettando procedure previste in tal senso.

Tra i principali obiettivi vi è quello di proteggere le risorse umane cercando costantemente le sinergie necessarie non solo al proprio interno ma anche con i fornitori, i consulenti esterni ed i clienti coinvolti nelle attività aziendali stesse.

A tutti i dipendenti è imposto di rispettare le norme e le procedure interne in materia di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza e di segnalare tempestivamente le eventuali carenze oppure il mancato rispetto delle norme applicabili.

L'*Azienda* adotta le misure generali di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro prescritte dalla normativa con particolare riferimento a quanto dispone il D. Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii.

L'*Organizzazione* si impegna al più scrupoloso rispetto di tutte le normative riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro per i dipendenti, i collaboratori e gli utenti.

In particolare:

- definisce le procedure operative da seguire e coordina le attività in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- assicura l'applicazione delle normative vigenti anche attraverso la realizzazione dei documenti di valutazione dei rischi e la definizione di procedure di lavorazione in linea con gli standard di sicurezza vigenti;

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	00	00

c) monitora costantemente le innovazioni legislative e si adopera per la loro implementazione.

L'*Azienda* inoltre si impegna a garantire:

- la valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza;
- la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni operative, nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- il rispetto dei principi ergonomici dell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e di erogazione del servizio, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- la riduzione dei rischi alla fonte;
- la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è oppure è meno pericoloso;
- la limitazione al minimo del numero di lavoratori che sono o che possono essere esposti al rischio;
- l'utilizzo limitato di agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuali;
- il controllo sanitario dei lavoratori;
- l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e spostamento ove possibile ad altra mansione;
- l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori, per i dirigenti, i proposti, il RLS e di tutto il personale;
- le istruzioni adeguate ai lavoratori;
- la partecipazione e la consultazione dei lavoratori e del RLS;
- la programmazione delle misure ritenute opportune al fine di garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave ed immediato;
- l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti con particolare riguardo agli eventuali dispositivi di sicurezza in conformità all'indicazione dei rispettivi fabbricanti;
- le adeguate istruzioni ai dipendenti, ai collaboratori ed agli utenti e formazione agli stessi secondo quanto previsto dalla legge e dal CCNL applicato al personale.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	00	00

4.2.2 TUTELA DELLA PRIVACY

Nel trattamento dei dati del proprio personale, l'azienda si attiene alle disposizioni contenute nel GDPR UE 2016/679 recante il codice in materia di protezione dei dati personali.

Alle persone viene consegnata una informativa sulla privacy che individua:

- finalità e modalità del trattamento;
- eventuali soggetti ai quali i dati vengono comunicati;
- informazioni necessarie all'esercizio del diritto di accesso di cui all'Art. 13 del D. Lgs. 196/2003 stesso.

Nei casi in cui la normativa lo esiga, alle persone viene chiesto il consenso specifico al trattamento dei loro dati personali. È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, preferenze, orientamenti personali, ed in generale è proibita qualsiasi attività diretta a reperire informazioni circa la vita privata dei dipendenti e dei collaboratori.

La stessa procedura viene applicata anche per la gestione telematica delle informazioni e dei dati personali.

4.2.3 TUTELA DELL'AMBIENTE

L'*Organizzazione* si impegna a perseguire la tutela dell'ambiente attraverso il rispetto della legislazione e della normativa nazionale e comunitaria, nonché di quanto previsto nelle proprie autorizzazioni.

Si impegna a realizzare la prevenzione degli inquinamenti ed a diffondere la sensibilizzazione dei dipendenti e collaboratori alle tematiche ambientali.

4.3 DOVERI DEL PERSONALE

Le persone devono agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto da *Codice Etico* assicurando le prestazioni richieste.

4.3.1 DELEGHE E RESPONSABILITÀ

Vengono definite, attraverso specifiche deliberazioni e/o apposite procedure, deleghe di funzioni, nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dei contributi della giurisprudenza in materia ambientale e di sicurezza sui luoghi di lavoro.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	00	00

4.3.2 OBBLIGHI PER I RESPONSABILI DI FUNZIONE VERSO IL CODICE ETICO

Ogni coordinatore di area, identificato come tale nell'organigramma aziendale, ha l'obbligo di:

- curare l'osservanza del Codice Etico da parte dei soggetti sottoposti direttamente o indirettamente alla sua responsabilità;
- rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri dipendenti/ collaboratori;
- adoperarsi affinché i dipendenti comprendano che le disposizioni contenute nel presente Codice Etico costituiscano parte integrante della loro prestazione lavorativa;
- riferire tempestivamente all'amministratore unico o ad eventuale delegato, e in ogni caso all'OdV, eventuali segnalazioni o esigenze particolari da parte dei propri sottoposti.

L'inosservanza da parte dei responsabili di area degli obblighi di cui al presente capitolo potrà comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, come previsto dal sistema sanzionatorio.

4.3.3 OBBLIGHI PER TUTTI I DIPENDENTI VERSO IL CODICE ETICO E LE DOCUMENTAZIONI PRODOTTE DALL'AZIENDA

Ad ogni dipendente è richiesta la conoscenza delle disposizioni contenute nel Codice Etico o dallo stesso richiamate, nonché delle norme di legge di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione che costituiscono parte integrante della prestazione lavorativa di ciascuno.

Il dipendente che abbia notizia di presunte condotte illecite è tenuto a comunicare le notizie di cui è in possesso in merito a tali condotte solo ai propri superiori e all'OdV.

L'Amministratore unico, di concerto con l'OdV, adotta sistemi di monitoraggio sull'effettiva lettura e comprensione del presente Codice etico, per mezzo di test anonimi, attivando le azioni più opportune per incrementare costantemente il livello di diffusione e di comprensione del relativo contenuto.

I dipendenti hanno inoltre l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari a disposizioni e norme giuridiche;
- rivolgersi ai propri superiori, ovvero all'OdV e/o delegato come responsabile per la gestione del modello 231, per i necessari chiarimenti sulle modalità applicative del Codice Etico o della normativa di riferimento;
- riferire tempestivamente ad almeno uno dei soggetti sopra indicati eventuali notizie in merito

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	00	00

- a possibili violazioni del Codice Etico;
- collaborare con l'organizzazione in caso di eventuali indagini volte a verificare ed eventualmente sanzionare possibili violazioni.

Tali requisiti di comportamento sono richiesti anche ai consulenti esterni ed ai collaboratori di ogni genere.

4.3.4 TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE

Ciascun destinatario è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali da utilizzi impropri o non corretti.

Le persone devono conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche interne in tema di sicurezza delle informazioni al fine di garantire l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

Informazioni e know-how devono essere tutelati con la massima riservatezza. I dati più significativi che l'azienda acquisisce o crea nel corso della propria attività devono essere considerate informazioni riservate ed oggetto di adeguate attenzioni: ciò include anche informazioni acquisite da e riguardanti terze parti (clienti, contatti, partner, dipendenti, etc.). Le persone che nell'assolvimento dei propri doveri venissero in possesso di informazioni, materiali o documenti riservati dovranno informare i superiori.

Sia durante che dopo lo scioglimento del rapporto di lavoro con l'azienda, le persone potranno utilizzare i dati riservati esclusivamente nell'interesse aziendale e mai a beneficio proprio e/o di terzi.

4.3.5 INFORMAZIONI RISERVATE SU TERZI SOGGETTI

Il personale aziendale dovrà astenersi dall'impiego di mezzi illeciti al fine di acquisire informazioni riservate su altre organizzazioni ed enti terzi.

Coloro che, nel quadro di un rapporto contrattuale, venissero a conoscenza di informazioni riservate su altri soggetti, saranno tenuti a farne esclusivamente l'uso previsto nel contratto in questione.

Senza la debita autorizzazione, le persone non possono chiedere, ricevere od utilizzare informazioni riservate riguardanti terzi. Se si apprendessero informazioni riservate sul conto di un altro soggetto che non siano già assoggettate ad un accordo di non divulgazione (non disclosure agreement - NDA) od altra forma di tutela, sarà necessario rivolgersi al proprio responsabile per ricevere assistenza nel trattamento di tali informazioni.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	00	00

4.3.6 UTILIZZO DEI BENI AZIENDALI

Ogni persona è tenuta ad operare con diligenza al fine di tutelare i beni aziendali attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentandone con precisione il loro impiego.

In particolare, ogni personale deve:

- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni che gli sono stati affidati;
- evitare utilizzi impropri di beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza o siano comunque in contrasto con l'interesse aziendale;
- custodire adeguatamente le risorse ad egli affidate ed informare tempestivamente le unità preposte di eventuali minacce o di eventi dannosi per l'azienda.

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ciascuno è invece tenuto espressamente a:

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- astenersi dall'inviare messaggi di posta elettronica minatori o ingiuriosi o dal ricorrere ad un linguaggio di basso livello o dall'esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alle persone e/o danno all'immagine stessa dell'azienda;
- astenersi dal navigare su siti internet con contenuti indecorosi ed offensivi e comunque non inerenti alle attività professionali.

4.4 CLIENTI

Per eventuali approfondimenti si faccia riferimento anche alle procedure operative del sistema di gestione.

IMPARZIALITÀ

L'azienda si impegna ad offrire i propri prodotti e servizi senza alcuna discriminazione tra i clienti privati o potenzialmente titolari di dote con particolare attenzione a questi ultimi.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	00	00

CONTRATTI E COMUNICAZIONI AI CLIENTI

I contratti e le comunicazioni ai clienti da parte dell'azienda devono essere sempre:

- chiari e semplici, formulati con il linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente adoperato dagli interlocutori;
- conformi alle normative vigenti e tali da non configurare pratiche elusive o comunque scorrette;
- completi così da non trascurare alcun elemento rilevante, ai fini della decisione del cliente.

STILE DI COMPORTAMENTO DEL PERSONALE VERSO I CLIENTI

Lo stile di comportamento delle persone dell'azienda nei confronti della clientela è improntato alla disponibilità, al rispetto ed alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

TRATTAMENTI DEI DATI

Nel trattamento dei dati personali dei clienti, l'organizzazione si attiene alle disposizioni contenute nel recante il Codice in materia di protezione dei dati personali (D. Lgs. 196/2003). Viene conseguita un'informativa sulla privacy che individua:

- finalità e modalità del trattamento;
- eventuali soggetti ai quali i dati vengono comunicati;
- informazioni necessarie all'esercizio del diritto di accesso di cui al GDPR UE 2016/679 stesso.

Nei casi in cui la normativa lo esiga, alle persone viene chiesto il consenso specifico al trattamento dei loro dati personali; è esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali ed in generale la vita privata dei clienti.

È fatto obbligo al personale il trattamento dei dati con la massima discrezione e riservatezza soprattutto nei confronti dell'interno; la stessa procedura viene applicata anche per la gestione telematica delle informazioni e dei dati personali.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	00	00

RAPPORTI CON I FORNITORI

Per eventuali approfondimenti si faccia riferimento anche alle procedure del sistema di gestione.

Scelta del fornitore

I processi di acquisto sono importanti:

- alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per l'azienda;
- alla concessione delle pari opportunità ai fornitori;
- alla lealtà;
- all'imparzialità;
- alla verifica dei requisiti soggettivi previsti nella Parte speciale del Modello.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto sono basate su una valutazione obiettiva della qualità, del prezzo del bene o servizio della sua effettiva disponibilità, nonché delle garanzie di assistenza e di tempestività.

INTEGRITÀ ED INDIPENDENZA NEI RAPPORTI

Le relazioni con i fornitori, ivi incluse quelle che concernono i contratti finanziari e di consulenza, sono oggetto di un costante monitoraggio da parte dell'azienda.

La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza evitando, ove possibile, forme di dipendenza.

I documenti scambiati con i fornitori devono essere opportunamente archiviati: in particolare, quelli di natura contabile devono essere conservati per i periodi stabiliti dalla normativa vigente.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	00	00

4.5 RAPPORTI CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

In questa sezione vengono trattati i rapporti tra l'*Azienda* e le pubbliche amministrazioni.

CORRETTEZZA E LEALTÀ

L'*Azienda* intende condurre rapporti con la Pubblica Amministrazione con la massima trasparenza ed eticità di comportamento. Tali rapporti, che devono avvenire nel rispetto della normativa vigente, sono informati ai principi generali di correttezza e lealtà in modo da non compromettere l'integrità di entrambe le parti.

REGALI, OMAGGI E BENEFICI

Nessuna persona dell'azienda può elargire denaro oppure offrire vantaggi economici o altre tipologie di benefici, diretti o indiretti, a soggetti della Pubblica Amministrazione a scopo di ottenere incarichi o altri vantaggi personali o per l'azienda stessa. Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile all'azienda.

In tal senso si considera come regalo una "normale pratica commerciale o di cortesia" del valore inferiore a € 50,00.

In particolare è vietata qualsiasi forma di regalo, diretto e/o indiretto, a dipendenti pubblici italiani ed esterni o a loro familiari che possa influenzarne l'indipendenza di giudizio allo scopo di ottenere trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o vantaggi di vario genere. Per regalo si intende qualsiasi tipo di beneficio anche indiretto: non solo beni materiali ma anche ad esempio, partecipazione gratuita a convegni, corsi di formazione, promessa di un'offerta di lavoro etc.

Quanto sopra non può essere eluso ricorrendo a terzi: a tale riguardo si considerano infatti atti di corruzione non solo i pagamenti illeciti o altre forme di benefici (anche indiretti) in favore di personale pubblico o ai loro dipendenti, ma anche i pagamenti illeciti o altre forme di benefici (anche indiretti) in favore di persone che agiscono per conto di tali enti.

In occasione di ricorrenze, anniversari e/o festività è consentita la donazione di beni purché di modesta entità e comunque nei limiti deliberati dall'Organo amministrativo, previa comunicazione all'OdV, e documentata in modo adeguato al fine di consentire le opportune verifiche.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	00	00

Qualora una persona dell'azienda, invece, riceva, da parte di un componente della Pubblica Amministrazione ovvero di aziende terze richieste esplicite o implicite di benefici, è tenuto ad informare immediatamente l'Organo amministrativo e l'Organo di vigilanza.

4.6 RELAZIONI ESTERNE

In questa sezione vengono trattati i dettagli in merito le relazioni esterne dell'azienda.

EFFICACIA ESTERNA DEL CODICE ETICO

Chiunque agendo in nome e per conto dell'*Azienda* entri in contatto con soggetti terzi con cui l'organizzazione intenda intraprendere relazioni giuridicamente rilevanti, ha l'obbligo di:

- informare tali soggetti degli impegni e degli obblighi imposti dal Codice Etico;
- esigere il rispetto degli obblighi del Codice Etico nello svolgimento delle loro attività;
- adottare le iniziative necessarie in caso di rifiuto da parte dei soggetti terzi di adeguarsi al Codice Etico o, in caso di mancata o parziale esecuzione, dell'impegno assunto di osservare le disposizioni contenute nel Codice Etico stesso, informando l'Organo amministrativo e l'OdV.

CONFLITTO DI INTERESSI

Tutti i destinatari devono assicurare che ogni decisione assunta nell'ambito delle proprie attività sia presa nell'interesse dell'*Azienda*.

Tutti i destinatari sono tenuti ad evitare ogni attività o situazione di interesse personale che costituisca o possa costituire, anche solo potenzialmente, un conflitto tra gli interessi propri e quelli dell'organizzazione e, in ogni caso, dovranno conformarsi alle specifiche procedure adottate dall'azienda in materia.

Tutti i destinatari del Codice Etico dovranno astenersi dal trarre vantaggio dalla propria relazione con l'azienda al fine di favorire se stessi o terzi a danno o a svantaggio dell'organizzazione stessa.

Ad ogni dipendente è fatto divieto di prendere parte, direttamente o indirettamente, a qualsivoglia titolo, ad iniziative economiche che si pongano in situazione di diretta concorrenza con l'azienda, a meno che tale partecipazione non sia stata preventivamente approvata dall'Organo amministrativo, sentito il parere dell'OdV.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	00	00

Nell'ipotesi in cui siano individuate situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, sia interne che esterne all'attività dell'azienda, ciascun soggetto coinvolto è tenuto ad astenersi dal porre in essere la condotta di conflitto, dandone tempestiva comunicazione all'OdV al quale compete la valutazione circa la sussistenza, caso per caso, di eventuale incompatibilità o situazioni di pregiudizio.

PRATICHE CONCORRENZIALI

Per l'*Azienda* è di primaria importanza che il mercato sia basato su una concorrenza corretta e leale.

L'azienda è impegnata ad osservare scrupolosamente le leggi in materia ed a collaborare con le autorità regolatrici del mercato. In particolare:

- si impegna a realizzare le attività nel rispetto della ratio della legge per gli incarichi di fornitura di beni e servizi che vengono affidate tramite espresse convenzioni con gli enti pubblici, compresi quelli economici e le società di capitali a partecipazione pubblica;
- compete lealmente sul mercato rispettando le regole della concorrenza;
- si impegna a fornire informazioni corrette circa la propria attività sia all'interno che all'esterno o fronte di legittime richieste;
- assicura la veridicità e correttezza dei dati sociali relativi ai bilanci, relazioni ed altri documenti ufficiali.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	00	00

5. MECCANISMI APPLICATIVI DEL CODICE ETICO

5.1 PRINCIPI ORGANIZZATIVI

L'*Azienda* assicura che il sistema organizzativo sia fondato sul criterio di separazione tra chi decide, chi esegue e chi controlla. In particolare, l'Organizzazione rende tutte le operazioni verificabili perché registrate.

L'azienda vincola coloro che svolgono la funzione di revisione alla veridicità e correttezza dei dati e delle informazioni.

Ogni operazione e/o attività deve essere lecita, autorizzata, coerente, documentata, verificabile, in conformità al principio di tracciabilità ed alle procedure aziendali secondo i criteri di prudenza e a tutela degli interessi aziendali.

Le procedure aziendali devono consentire l'effettuazione di controlli sulle operazioni, sui processi autorizzativi e sull'esecuzione delle operazioni medesime.

Ogni collaboratore che effettua operazioni aventi come oggetto somme di denaro, beni o altre utilità economicamente valutabili come appartenenti all'azienda deve fornire ragionevolmente le opportune evidenze al fine di consentire la verifica delle suddette operazioni.

5.2 TRASPARENZA DELLA CONTABILITÀ

La contabilità dell'*Azienda* risponde ai principi generalmente accolti di verità, accuratezza, completezza e trasparenza del dato registrato.

I destinatari del presente *Codice Etico* si impegnano ad astenersi da qualsiasi comportamento, fattivo od omissivo, che violi direttamente o indirettamente i principi normativi e/o le procedure interne che attengono la formazione dei documenti contabili e la loro rappresentazione all'esterno.

I destinatari del presente *Codice Etico* sono altresì tenuti a conservare e rendere disponibile, per ogni operazione o transazione effettuata, adeguata documentazione di supporto al fine di consentirne:

- l'accurata registrazione contabile;
- l'immediata individuazione delle caratteristiche e delle motivazioni sottostanti;
- l'agevole ricostruzione formale e cronologica;
- la verifica del processo di decisione, autorizzazione e realizzazione, in termini di legittimità, coerenza e congruità nonché l'individuazione dei vari livelli di responsabilità.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	00	00

I destinatari del presente *Codice Etico* che vengano a conoscenza di casi di omissione, falsificazione o trascuratezza nelle registrazioni contabili o nelle documentazioni di supporto sono tenuti a riferirne tempestivamente alla responsabile di area e all'O.d.V..

5.3 CONTROLLI E VERIFICHE

L'azienda garantisce la disponibilità, attraverso le persone competenti, a fornire tutte le informazioni e la visione dei documenti, e richieste necessarie agli organi di revisione e di controllo.

L'azienda garantisce l'accessibilità a tutte le informazioni ed ai documenti agli aventi diritto e fornisce, attraverso la disponibilità dei propri amministratori e dipendenti, responsabili per la loro funzione, tutte le informazioni che favoriscono l'esercizio delle funzioni di vigilanza. L'organizzazione vieta ai propri amministratori e dipendenti e/o collaboratori di rendere dichiarazioni false piuttosto che la presentazione di documenti falsi o attestanti situazioni non vere, anche attraverso sistemi informatici, con lo scopo di percepire indebitamente fondi pubblici e/o ottenere e mantenere eventuali agevolazioni.

5.4 VIGILANZA IN MATERIA DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

Il compito di verificare l'attuazione e l'applicazione del *Codice Etico* ricade su:

- Organo amministrativo
- Coordinatori di area
- Organismo di Vigilanza: quest'organo, in particolare, oltre a monitorare il rispetto del Codice Etico, avendo a tale fine accesso a tutte le fonti di informazione dell'azienda, suggerisce gli opportuni aggiornamenti del Codice stesso, anche sulla base di segnalazioni ricevute dal personale.

Competono all'OdV i seguenti compiti

- a) comunicare all'Organo amministrativo e al Coordinatore di area, per l'assunzione dei provvedimenti opportuni, le segnalazioni ricevute in materia di violazioni del Codice Etico;
- b) esprimere pareri autonomi in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure allo scopo di garantire la coerenza con il Codice Etico;
- c) contribuire alla revisione periodica del Codice Etico: a tal fine l'O.d.V. formula le opportune proposte all'Organo amministrativo che provvede a valutarle ed, eventualmente, ad approvarle e formalizzarle.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	00	00

L'O.d.V. mantiene i requisiti di autonomia ed indipendenza, assume poteri di indagine e controllo nonché poteri di iniziativa per l'espletamento delle funzioni assegnate.

5.5 SEGNALAZIONE DI PROBLEMI O DI SOSPETTE VIOLAZIONI

Le violazioni al *Codice Etico*, eventualmente poste in essere dai destinatari, sono soggette al sistema disciplinare previsto dal Modello 231 aziendale.

Si precisa, infatti, che in caso di violazioni al Codice Etico, l'azienda adotta nei confronti dei responsabili delle violazioni stesse, laddove sia ritenuto necessario per la tutela degli interessi dell'*Organizzazione*, provvedimenti disciplinari che possono giungere fino all'allontanamento dall'azienda dei responsabili medesimi, oltre al risarcimento dei danni eventualmente derivati dalle violazioni.

L'inosservanza delle norme del Codice Etico da parte dei membri degli organi sociali può comportare l'adozione, da parte degli organi sociali competenti, delle misure più idonee previste e consentite dalla legge. Le violazioni delle norme del Codice Etico da parte del personale dipendente costituiscono un inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, con ogni conseguenza contrattuale e di legge, anche con riferimento alla rilevanza delle stesse quale illecito disciplinare.

Le violazioni commesse dai fornitori e collaboratori esterni saranno sanzionabili in conformità a quanto previsto nei relativi incarichi contrattuali, salvo più rilevanti violazioni di legge.

5.6 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI CONSEGUENTI ALLE VIOLAZIONI

Le disposizioni del presente *Codice Etico* sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dal personale nonché dai soggetti aventi relazioni d'affari con l'azienda.

La violazione dei principi e dei comportamenti indicati nel Codice Etico compromette il rapporto di fiducia tra l'azienda e gli autori della violazione, siano essi amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori, clienti o fornitori

Per i dettagli del sistema disciplinare e dei meccanismi sanzionatori, si rinvia al Modello 231 adottato dall'azienda.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	00	00

5.7 INCARICO DA PUBBLICO SERVIZIO

L'azienda, nel caso di svolgimento di attività di pubblico servizio, applica i seguenti comportamenti:

- rispetto dei principi di imparzialità, tipico della Pubblica Amministrazione
- non accettazione di benefici, denaro ed utilità
- non accettazione di influenze illegittime da parte di terzi
- evitare conflitti di interesse dei propri incaricati

5.8 RISERVATEZZA

I destinatari sono tenuti ad osservare la massima riservatezza su informazioni, documenti, studi, iniziative, progetti, contratti, conosciuti per le prestazioni svolte.

L'azienda pone in atto le misure per tutelare le informazioni gestite ed evitare che esse siano accessibili a personale non autorizzato.

5.9 DIFFUSIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Il presente *Codice Etico* è portato a conoscenza di tutti i soggetti interni ed esterni interessati o, comunque, coinvolti dalla missione dell'azienda mediante apposite attività di comunicazione e formazione

5.10 PROCEDURE OPERATIVE E PROTOCOLLI DECISIONALI

Il presente Codice Etico forma parte integrante e costituisce attuazione del Modello 231 adottato dall'azienda al fine della prevenzione dei reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Organizzazione stessa da parte dei soggetti indicati dal D. Lgs. 231/2001.

Allo scopo di prevenire violazioni delle normative vigenti, nonché del Codice Etico stesso, l'azienda prevede l'adozione di procedure specifiche da parte di tutti coloro che intervengono nel processo operativo, finalizzate all'identificazione dei soggetti responsabili dei processi di decisione, autorizzazione e svolgimenti delle operazioni stesse. Le predette procedure sono illustrate nella Parte speciale del Modello.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	00	00

5.11 SISTEMA DELLE DELEGHE

A parte i soggetti già qualificati (es. Organo amministrativo), l'azienda può avvalersi di un sistema di deleghe sulla base del quale determinate attività possono essere poste in essere soltanto da soggetti a ciò espressamente autorizzati, poiché muniti di potere attribuito mediante apposita delega da parte dell'Organo amministrativo.

È infatti necessario che le singole operazioni siano svolte soltanto da soggetti le cui competenze siano chiaramente definite e conosciute nell'ambito dell'Organigramma aziendale.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	00	00

6. DISPOSIZIONI FINALI

Nei casi in cui anche una sola delle disposizioni del presente *Codice Etico* dovesse entrare in conflitto con le disposizioni previste nei regolamenti interni o nelle procedure, il *Codice Etico* prevarrà su qualsiasi di queste disposizioni, al fine di garantire la somma dei valori aziendali che ne costituiscono la “vision” e la “mission” dell’azienda stessa.



**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del D. Lgs. 231/2001**

PARTE GENERALE

		DOC.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	01	00

PREMESSA

MARCA S.R.L. (d'ora in avanti la *Società*) consapevole dell'importanza di operare secondo principi di legalità, trasparenza e correttezza, ha scelto di adottare un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** (MOGC) ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Questo strumento normativo introduce la responsabilità amministrativa delle società per determinati reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio.

L'adozione del presente MOGC rappresenta un passo concreto per prevenire la commissione di illeciti e per assicurare il rispetto di elevati standard etici e normativi in tutte le attività aziendali.

In particolare, la *Società* riconosce che:

- **l'integrità e la legalità** costituiscono pilastri fondamentali del proprio operato, dove la qualità del lavoro e il rispetto delle normative rappresentano requisiti essenziali;
- **il coinvolgimento e la responsabilità** di dipendenti, collaboratori e partner sono indispensabili per promuovere comportamenti conformi alle leggi e ai principi etici aziendali;
- **la prevenzione dei rischi e degli illeciti** è fondamentale per garantire la tutela dell'integrità aziendale, la sicurezza nei cantieri e la salvaguardia della reputazione dell'azienda.

La *Società*, con l'adozione del presente Modello, intende consolidare il proprio impegno verso:

- il rispetto delle normative vigenti** con particolare riferimento alle disposizioni sulla sicurezza sul lavoro (D. Lgs. 81/2008), alla tutela ambientale e agli appalti pubblici;
- la promozione di una cultura aziendale** improntata a trasparenza, responsabilità e correttezza nelle relazioni interne ed esterne;
- la tutela degli stakeholder**, tra cui clienti, fornitori, dipendenti, collaboratori e comunità locali coinvolte nei progetti aziendali.

Il MOGC è stato predisposto considerando la natura e la complessità delle attività della *Società*, nonché i rischi specifici associati ai settori di elettrodomestici, termoidraulica, arredi ecc., caratterizzati da normative rigorose e controlli stringenti.

		DOC.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	01	00

Per garantire l'efficacia del MOGC, la *Società* si impegna a:

- realizzare programmi di formazione per sensibilizzare dipendenti e collaboratori sui temi della legalità e della prevenzione dei reati;
- implementare sistemi di monitoraggio e verifica periodica per assicurare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello;
- aggiornare costantemente il Modello per recepire modifiche normative o cambiamenti organizzativi.

Con questa iniziativa, la *Società* conferma il proprio impegno a operare come una realtà affidabile e responsabile, garantendo il rispetto delle normative e dei principi etici che contraddistinguono la propria attività.

		DOC.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	01	00

1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.0 INTRODUZIONE

Con il **Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231** (di seguito, il *D.Lgs. n. 231/2001* o, semplicemente, il *Decreto*), in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 è stata dettata la disciplina della *responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*.

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il D.Lgs. n. 231/2001 trova la sua genesi primaria 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 *Decreto*, infatti, le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, anche nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 231/2001).

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

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore del Decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell'interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.

Il D. Lgs. n. 231/2001 innova l'ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell'art. 5 del decreto.

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

		DOC.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	01	00

1.1 NATURA DELLA RESPONSABILITÀ

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. n. 231/2001, la *Relazione illustrativa al decreto* sottolinea la “*nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia*”.

Il D.Lgs. n. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell’art. 27, co. 1, della nostra Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”.

In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 D.Lgs. n. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l’autonomia della responsabilità dell’ente rispetto all’accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell’ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

1.2 AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL’ALTRUI DIREZIONE

Come sopra anticipato, secondo il D.Lgs. n. 231/2001, la *Società* è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- 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 dell’ente stesso**” (i sopra definiti soggetti “in posizione apicale” o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. n. 231/2001);
- **da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali** (i c.d. soggetti sottoposti all’altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 231/2001).

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, co. 2, del D. Lgs. n. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

		DOC.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	01	00

1.3 FATTISPECIE DI REATO

In base al D.Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati (c.d. Reati-presupposto) dal D.Lgs. n. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n.146/2006.

Le fattispecie possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- **delitti contro la Pubblica Amministrazione**, il primo gruppo di reati originariamente individuato dal D. Lgs. n. 231/2001 (artt. 24 e 25);
- **delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**, quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, previsti dall'art. 25-*bis* del Decreto e introdotti dalla legge 23 novembre 2001, n. 409, recante “*Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro*”;
- **reati societari**, il D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha previsto l'estensione del regime di responsabilità amministrativa degli enti anche a determinati reati societari (quali false comunicazioni sociali, illecita influenza sull'assemblea, richiamati dall'art. 25-*ter* D. Lgs. n. 231/2001);
- **delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico** (richiamati dall'art. 25-*quater* D. Lgs. n. 231/2001, introdotto dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7), si tratta dei “delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali”, nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, “che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'art. 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999”;
- **reati di abusi di mercato**, richiamati dall'art. 25-*sexies* del Decreto, come introdotto dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 (“Legge Comunitaria 2004”);
- **delitti contro la personalità individuale**, previsti dall'art. 25-*quinqies*, introdotto nel Decreto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228, quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù;
- **reati transnazionali**, l'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 prevede la responsabilità amministrativa della società anche con riferimento ai reati specificati dalla stessa legge che presentino la caratteristica della transnazionalità;
- **delitti contro la vita e l'incolumità individuale**, l'art. 25-*quater*.1 del Decreto prevede tra i delitti con riferimento ai quali è riconducibile la responsabilità amministrativa della società le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;

		DOC.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	01	00

- **reati in materia di salute e sicurezza**, l'art. 25-*septies* prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 589 e 590, co. 3, c.p. (*Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime*), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**, l'art. 25-*octies* del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 648, 648-bis, 648-ter e 648 – ter 1 del codice penale;
- **delitti informatici e trattamento illecito dei dati**, l'art. 24-bis del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 615-*ter*, 615-*quater*, 615-*quinqies*, 617-*quater*, 617-*quinqies*, 635-*bis*, 635-*ter*, 635-*quater*, 625-*quater*.1, 635-*quinqies*, 491-*bis*, 629, co. 3, 640-*quinqies* del codice penale;
- **delitti di criminalità organizzata**, l'art. 24-*ter* del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 416, co. 6, 416-bis, 416-ter e 630 del codice penale e dei delitti previsti all'articolo 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309;
- **delitti contro l'industria e il commercio**, l'art. 25-bis-1 del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 513, 513-bis, 514, 515, 516, 517, 517-ter e 517-*quater* del codice penale;
- **delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, l'art. 25-*novies* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli artt. 171, co. 1, lettera a-*bis*), e terzo comma, 171-*bis*, 171-*ter* e 171-*septies*, 171-*octies*, L. 22 aprile 1941, n. 633;
- **delitti di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria** (art. 377-*bis* c.p.), richiamato dall'art.25-*decies* del Decreto;
- **reati in materia ambientale**, l'art.25-*undecies* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati di cui agli articoli 452–bis, 452–*quater*,452-*quinqies*, 452–*sexies*, 452–*octies*, 727-bis e 733-bis del codice penale (si tratta in particolare di rilevanti reati ambientali tra i quali l'inquinamento ed il disastro ambientale), alcuni articoli previsti dal D. Lgs. n. 152/2006 (Testo Unico Ambientale), alcuni articoli della legge n. 150/1992 a protezione di specie animali e vegetali in via di estinzione e di animali pericolosi, l'art. 3, co. 6, della legge n. 549/1993 sulla tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente e alcuni articoli del D. Lgs. n. 202/2007 sull'inquinamento provocato dalle navi;
- **reati di corruzione tra privati**, l'art. 25-ter 1, lettera s-bis del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati dell'art. 2635 c.c.;
- **reati di razzismo e xenofobia**, l'art. 25-terdecies prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati dell'art. 604-bis c.p. (*propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa*);

		DOC.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	01	00

- reati tributari, richiamati dall'art. 25-quinquiesdecies, includendo diverse fattispecie del D. Lgs. 74/2000, quali: dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, dichiarazione infedele, emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, Indebita compensazione, occultamento o distruzione di documenti contabili, omessa dichiarazione, sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte;
- **delitti di frodi e falsificazioni mezzi pagamento diversi dai contanti**, l'art. 25-octies.1, rubricato "Delitti in materia di mezzi pagamento diversi dai contanti", prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati di indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento (art. 493-ter c.p.), detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.), frode informatica (art. 640-ter c.p.) e alla commissione di ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal Codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1, comma 2);
- **delitti di riciclaggio di beni culturali e devastazione**, la Legge 9 marzo 2022, n. 22, "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale", ha introdotto l'art. 25-duodevicesies rubricato "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici", includendo i seguenti reati del Codice penale: riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies), devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies);
- **delitti di turbata libertà degli incanti, del procedimento di scelta del contraente e trasferimento fraudolento di valori**, la Legge 9 ottobre 2023, n.137 ha modificato l'art. 24, comma 1, introducendo i seguenti reati del Codice penale: "Turbata libertà degli incanti" (art. 353) e "Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente" (art. 353-bis); la legge citata ha inoltre modificato l'art. 25-octies.1, introducendo il reato del Codice penale "Trasferimento fraudolento di valori" (art. 512-bis).

Le categorie sopra elencate sono destinate ad aumentare ancora, a breve, anche per la tendenza legislativa ad ampliare l'ambito di operatività del Decreto, anche in adeguamento ad obblighi di natura internazionale e comunitaria.

1.4 CODICI DI COMPORTAMENTO (LINEE GUIDA)

L'art. 6, co. 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"*.

		DOC.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	01	00

Confindustria, in attuazione di quanto previsto al sopra citato articolo ha definito le **Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo** (di seguito, *Linee guida di Confindustria*) fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le *Linee guida di Confindustria* suggeriscono alle società associate di utilizzare i processi di risk assessment e risk management e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un Codice di Condotta e Etica Aziendale con riferimento ai reati ex D. Lgs. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Le *Linee guide di Confindustria* sono state trasmesse, prima della loro diffusione, al Ministero della Giustizia, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 231/2001, affinché quest'ultimo potesse esprimere le proprie osservazioni entro trenta giorni, come previsto dall'art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 231/2001, sopra richiamato.

L'ultima versione è stata pubblicata nel mese di giugno 2021 (con approvazione da parte del Ministero della Giustizia in data 8 giugno 2021).

La Società ha adottato il proprio modello di organizzazione gestione e controllo sulla base delle Linee guida elaborate dalle principali associazioni di categoria e, in particolare, delle Linee guida di Confindustria.

1.5 SINDACATO DI IDONEITÀ

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

		DOC.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	01	00

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente ex ante per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato. In altre parole, va giudicato “idoneo a prevenire i reati” il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

1.6 OGGETTO SOCIALE

MARCA S.r.l. è una impresa edile con sede operativa ad Alcamo (TP) che, nel corso della propria attività, si è progressivamente affermata su tutto il territorio siciliano come realtà altamente specializzata nel settore delle costruzioni, riqualificazioni e manutenzioni complesse. La *Società* opera sia per committenze private sia per soggetti pubblici e privati di dimensione medio-grande, offrendo servizi integrati dall'ingegneria esecutiva alla direzione lavori, fino alla consegna chiavi in mano.

La *Società*, dunque, ha per oggetto la realizzazione di opere edili e infrastrutturali, inclusi la costruzione di edifici pubblici e privati, lavori stradali e opere connesse (palificazioni, movimento terra, demolizioni/sterri, segnaletica), nonché servizi ambientali e di facility (raccolta RSU, pulizie, restauri, cura del verde pubblico/privato).

Svolge inoltre attività di impiantistica integrata (elettrici, radiotelevisivi/elettronici, riscaldamento, igienico-idrosanitari, gas, sollevamento, antincendio, acquedotti/fognature/irrigazione, energie rinnovabili; cabine e linee AT/MT) e opere specialistiche (archeologia; prefabbricati/manufatti in metallo/legno/plastica/vetro/lapidei; tinteggiature/intonaci/impermeabilizzazioni; rilevati aeroportuali/ferroviari, pavimentazioni speciali; lavori ferroviari; gasdotti/oleodotti; sistemazioni agrarie/forestali; opere marittime moli, bacini, banchine, dragaggi, manutenzione apparecchiature e pulizia acque portuali; dighe, gallerie, linee telefoniche; carpenteria metallica; TLC; rilievi topografici; esplorazioni del sottosuolo; fondazioni speciali; consolidamenti; trivellazioni e pozzi). È altresì attiva in ambito turistico-ricettivo e ristorativo, con servizi organizzativi correlati (incluso noleggio/navetta).

La missione della *Società* è realizzare interventi edili di elevata qualità tecnica e gestionale, con un approccio improntato alla sicurezza, alla sostenibilità e al rispetto delle normative vigenti. La vision della *Società* è consolidarsi come punto di riferimento in Sicilia per l'eccellenza tecnica, l'innovazione nei processi costruttivi e la conformità normativa, promuovendo un modello di crescita responsabile e sostenibile.

La *Società* ha progressivamente ampliato la propria presenza operativa sull'intero territorio regionale. Attraverso una combinazione di competenze interne, partnership strategiche e

		DOC.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	01	00

specializzazioni verticali, la Società ha acquisito la capacità di gestire progetti di diversa complessità, dai restauri conservativi e interventi su patrimonio storico, agli edifici commerciali, infrastrutture leggere e opere civili complesse.

La *Società* è strutturata per offrire un portafoglio di servizi integrati, fra cui in particolare:

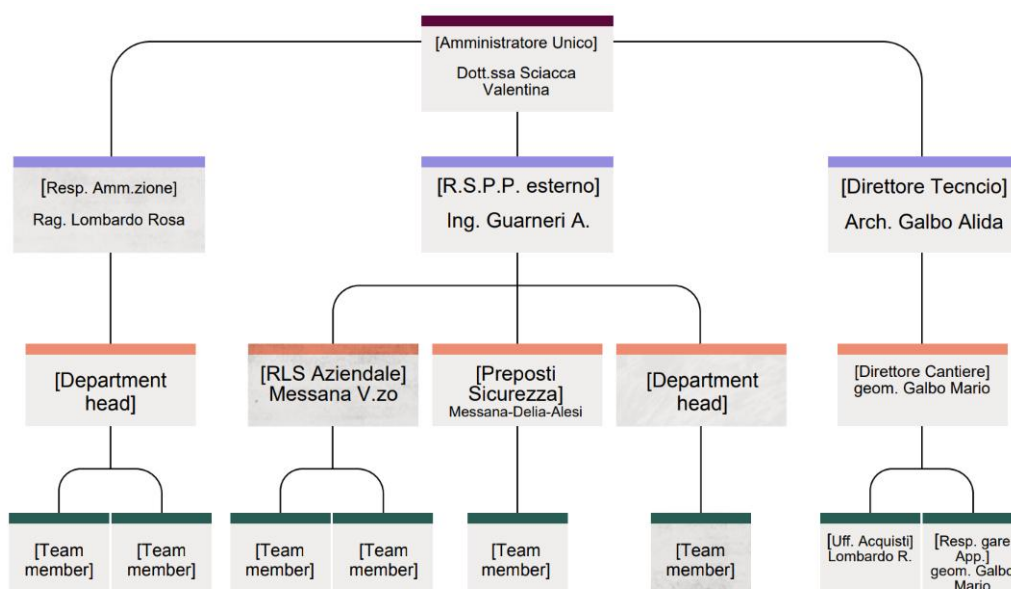
- progettazione esecutiva e coordinamento tecnico;
- appalti pubblici e privati: gestione completa di gare, contratti e commesse;
- realizzazione di opere civili ed impianti associati (idraulici, elettrici, termici);
- interventi di restauro e recupero del patrimonio storico-architettonico;
- riqualificazione energetica e opere di efficientamento (isolamento, involucro, tecnologie HVAC);
- manutenzione programmata e servizi post-consegna;
- direzione lavori, sicurezza cantieri (coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione), e collaudi.

La *Società* dispone di un organico qualificato composto da figure tecniche specializzate (ingegneri civili, architetti, geometri, responsabili qualità e sicurezza) e personale operativo esperto, integrando competenze interne con collaborazioni stabili (studi professionali, subappaltatori qualificati, fornitori certificati) e si avvale di mezzi e attrezzature idonee per interventi standard e complessi.

		DOC.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	01	00

1.7 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E MODELLO DI GOVERNANCE

La *Società* ha il seguente modello di organizzazione:



La *Società* è organizzata secondo un modello gestionale semplice ma caratterizzato da una struttura interna definita e coerente con la dimensione e la natura delle attività esercitate. L'assetto organizzativo consente una chiara individuazione delle funzioni aziendali e dei relativi responsabili, assicurando un ordinato svolgimento dei processi operativi e decisionali. La *Società* è amministrata da un organo di gestione monocratico, che esercita le funzioni di direzione, coordinamento e controllo delle attività aziendali. L'Amministratore Unico detiene i poteri di rappresentanza legale e gestionale, nonché la responsabilità complessiva in materia economico-finanziaria, amministrativa e tecnico-produttiva.

Alle dirette dipendenze dell'Amministratore Unico operano le principali funzioni aziendali, suddivise per aree di competenza:

		DOC.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	01	00

- **Area amministrativa e contabile**, responsabile della gestione dei flussi economico-finanziari, della contabilità generale, della fatturazione attiva e passiva, nonché degli adempimenti fiscali e contributivi ordinari;
- **Area tecnica e produttiva**, che cura la pianificazione, l'esecuzione e il monitoraggio dei lavori, la gestione dei cantieri e la verifica della conformità tecnico-normativa delle opere realizzate;
- **Area acquisti e forniture**, incaricata della selezione, qualificazione e gestione dei fornitori, del controllo dei materiali e della logistica di cantiere;
- **Area sicurezza e ambiente**, preposta al coordinamento delle attività in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, al controllo dell'idoneità tecnico-professionale delle imprese esecutrici e al rispetto delle disposizioni ambientali;
- **Area amministrazione del personale**, che gestisce gli adempimenti relativi ai rapporti di lavoro.

Le diverse aree operative collaborano in modo costante e coordinato, secondo un flusso informativo interno che assicura la tracciabilità delle decisioni e la condivisione delle informazioni rilevanti tra le funzioni interessate. Le responsabilità operative sono attribuite a figure interne con specifiche deleghe e mansioni, secondo quanto rappresentato nell'organigramma aziendale allegato, che evidenzia la gerarchia funzionale e i canali di comunicazione interna.

L'assetto organizzativo della *Società* è inoltre supportato da procedure operative e gestionali che disciplinano i principali processi aziendali, garantendo la coerenza tra attività svolte, poteri conferiti e responsabilità assegnate. Le procedure riguardano in particolare la gestione delle commesse, i rapporti con i fornitori, la sicurezza nei cantieri e la rendicontazione economico-finanziaria.

		DOC.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	01	00

1.8 CODICE ETICO

Il *Codice Etico*, adottato e distribuito a tutti i dipendenti, ha lo scopo di fornire il quadro di riferimento etico sul quale è basata ogni decisione, sia a livello individuale che come membri dell'organizzazione globale.

Il *Codice Etico* contiene i principi guida che dovrebbero essere applicati da tutti i dipendenti al fine di orientare il proprio comportamento nelle diverse aree di attività: l'osservanza delle norme del Codice Etico e di Condotta Aziendale è uno specifico adempimento derivante dal rapporto di lavoro.

		DOC.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	01	00

2. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

2.1 PREMESSA

L'adozione di un MOGC 231, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della *Società* con riferimento alla commissione delle tipologie di reato incluse nel *Decreto*, è un atto di responsabilità sociale da parte della Società stessa dal quale scaturiscono benefici per tutti gli stakeholder: azionisti, manager, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti dell'impresa.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati standard di comportamento adottati dalla *Società* assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati ad operare in favore della *Società* in conformità ai suddetti principi etici e standard di comportamento.

La *Società* ha, quindi, inteso avviare una serie di attività volte a rendere il proprio modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e coerente sia con i principi già radicati nella propria cultura di governance sia con le indicazioni contenute nelle *Linee Guida di Confindustria 2021*.

2.2 PROGETTO PER LA DEFINIZIONE DEL PROPRIO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. N. 231/2001

La metodologia scelta per eseguire il Progetto di implementazione del Modello, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

		DOC.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	01	00

Il Progetto è articolato nelle quattro fasi sinteticamente riassunte nei punti che seguono.

Fase 1 - Avvio del Progetto e individuazione dei processi e attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001.

Presentazione del Progetto nella sua complessità, raccolta e analisi della documentazione, e preliminare individuazione dei processi/attività nel cui ambito possono astrattamente essere commessi i reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001 (processi/attività c.d. “sensibili”).

Fase 2 - Analisi dei processi e delle attività sensibili.

Individuazione e analisi dei processi e delle attività sensibili e dei meccanismi di controllo in essere, con particolare attenzione ai controlli preventivi ed altri elementi/attività di compliance.

Fase 3 - Gap analysis ed Action Plan.

Individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 e delle azioni di “rafforzamento” dell’attuale sistema di controllo (processi e procedure).

Fase 4 - Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento e coerente con le *Linee Guida di Confindustria*.

		DOC.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	01	00

2.3 AVVIO DEL PROGETTO E INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI E DELLE ATTIVITÀ NEL CUI AMBITO POSSONO ESSERE COMMESSI I REATI RICHIAMATI DAL D. LGS. N. 231/2001

L'art. 6, co. 2, lett. a) del D. Lgs. n. 231/2001 indica, tra i requisiti del *Modello*, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" (di seguito, "processi sensibili" e "attività sensibili").

Scopo della Fase 1 è stato appunto l'identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell'intervento e l'individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili.

In particolare, a seguito della presentazione del Progetto, si è provveduto a creare un team di lavoro composto da professionisti esterni e risorse interne della Società con assegnazione dei rispettivi compiti e ruoli operativi.

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stata l'analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria ed organizzativa della *Società*, svolta al fine di meglio comprendere l'attività della *Società* e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento. La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale hanno permesso una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

Al termine della Fase 1 è stato predisposto un piano di lavoro dettagliato delle fasi successive, suscettibile di revisione in funzione dei risultati raggiunti e delle considerazioni emerse nel corso del Progetto.

Qui di seguito sono elencate le attività svolte nella Fase 1, conclusa con la condivisione dei processi/attività sensibili individuati:

- o raccolta della documentazione relativa alla struttura societaria ed organizzativa (ad esempio: organigrammi, principali procedure organizzative, schede principali compiti, procure, ecc.);
- o analisi della documentazione raccolta per la comprensione del modello di business della Società;
- o rilevazione degli ambiti aziendali di attività e delle relative responsabilità funzionali;
- o individuazione preliminare dei processi/attività sensibili ex D. Lgs. n. 231/2001;
- o individuazione preliminare delle direzioni/funzioni responsabili dei processi sensibili identificati.

		DOC.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	01	00

2.4 ANALISI DEI PROCESSI E DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI

Obiettivo della Fase 2 è stato quello di analizzare e formalizzare per ogni processo/attività sensibile individuato nella Fase 1:

- le sue fasi principali
- le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti
- gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

In questa fase è stata creata, quindi, una mappa delle attività che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001.

L'analisi è stata compiuta per il tramite di interviste personali con i *key-officer* che hanno avuto anche lo scopo di stabilire per ogni attività sensibile i processi di gestione e gli strumenti di controllo, con particolare attenzione agli elementi di *compliance* e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse. Nella rilevazione del sistema di controllo esistente si sono presi come riferimento, tra l'altro, i seguenti principi di controllo:

- esistenza di procedure formalizzate;
- tracciabilità e verificabilità *ex post* delle attività e delle decisioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- segregazione dei compiti;
- esistenza di deleghe/procure formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

Le interviste sono state realizzate da professionisti esperti di *risk management* e *process analysis*. Qui di seguito sono elencate le diverse attività che hanno caratterizzato la Fase 2, al termine della quale è stato elaborato il documento “Matrice identificazione aree a rischio”, i cui contenuti fondamentali sono:

- *esecuzione di interviste strutturate con i key officer, nonché con il personale da loro indicato, al fine di raccogliere, per i processi/attività sensibili individuati nelle fasi precedenti, le informazioni necessarie a comprendere:*
 - i processi elementari/attività svolte;
 - le funzioni/soggetti interni/esterni coinvolti;

		DOC.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	01	00

- i relativi ruoli/responsabilità;
- il sistema dei controlli esistenti.
- condivisione con i key officer di quanto emerso nel corso delle interviste;
- formalizzazione della mappa dei processi/attività sensibili in apposita scheda che raccoglie le informazioni ottenute e le eventuali criticità individuate sui controlli del processo sensibile analizzato.

a. Gap Analysis ed Action Plan

Lo scopo della Fase 3 è consistito nell'individuazione i) dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001 e ii) delle azioni di miglioramento del modello organizzativo esistente.

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di *risk assessment* sopra descritta e di valutare la conformità del modello stesso alle previsioni del D. Lgs. n. 231/2001, è stata effettuata un'analisi comparativa (la c.d. "*gap analysis*") tra il modello organizzativo e di controllo esistente ("*as is*") e un modello astratto di riferimento valutato sulla base del contenuto della disciplina di cui al D. Lgs. n. 231/2001 ("*to be*"). Attraverso il confronto operato con la *gap analysis* è stato possibile desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di attuazione teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme a quanto disposto dal D. Lgs. n. 231/2001 e le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

Qui di seguito sono elencate le attività svolte in questa Fase 4, che si è conclusa dopo la condivisione del documento di *gap analysis* e del piano di attuazione (cd. *Action Plan*) con il Team di Lavoro e l'Alta Direzione:

- *gap analysis*: analisi comparativa tra il modello organizzativo esistente ("*as is*") ed un modello di organizzazione, gestione e controllo "a tendere" conforme alle previsioni del D. Lgs. n. 231/2001 ("*to be*") con particolare riferimento, in termini di compatibilità, al sistema delle deleghe e dei poteri, al Codice di Condotta e Etica Aziendale, al sistema delle procedure aziendali, alle caratteristiche dell'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- predisposizione di un piano di attuazione per l'individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 e delle azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo (processi e procedure).

		DOC.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	01	00

b. Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo

Scopo della *Fase 4* è stato quello di predisporre il modello di organizzazione, gestione e controllo della Società, articolato in tutte le sue componenti, secondo le disposizioni del D. Lgs. n. 231/2001 e le indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria.

La realizzazione della Fase 4 è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

c. Il modello di organizzazione, gestione e controllo

La costruzione da parte della Società di un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo *ex D.Lgs. n. 231/2001* ha comportato, dunque, un'attività di *assessment* del modello organizzativo esistente al fine di renderlo coerente con i principi di controllo introdotti con il D. Lgs. n. 231/2001 e, conseguentemente, idoneo a prevenire la commissione dei reati richiamati dal Decreto stesso.

Il D. Lgs. n. 231/2001, infatti, attribuisce, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 del Decreto, un valore discriminante all'adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

In particolare, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 un modello di organizzazione e gestione e controllo deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli di controllo diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Alla luce delle considerazioni che precedono, la Società ha inteso predisporre un *Modello* che, sulla scorta delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di *governance* ed in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

L'adozione del MOGC, ai sensi del citato Decreto, non costituisce un obbligo.

		DOC.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	01	00

La *Società* ha, comunque, ritenuto tale adozione conforme alle proprie politiche aziendali al fine di:

- istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione dei reati da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- sensibilizzare, con le medesime finalità, tutti i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (collaboratori esterni, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse della Società, di adeguarsi a condotte tali da non comportare il rischio di commissione dei reati;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio).

Il *Modello*, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001.

Il *Modello*, così come approvato dall'Amministratore della *Società*, comprende i seguenti elementi costitutivi:

- processo di individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001;
- previsione di *protocolli (o standard)* di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- organismo di vigilanza;
- flussi informativi da e verso l'organismo di vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza;
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel *Modello*;

		DOC.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	01	00

- piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del *Modello*;
- Codice di Condotta e Etica Aziendale

		DOC.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	01	00

Il documento “Modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* D. Lgs. 231/01” contiene:

- nella **Parte Generale**, una descrizione relativa:
 - al quadro normativo di riferimento;
 - alla realtà aziendale, sistema di *governance* e assetto organizzativo della Società;
 - alle caratteristiche dell’organismo di vigilanza della Società, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
 - alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
 - al piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
 - ai criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.
- nella **Parte Speciale**, una descrizione relativa:
 - alle fattispecie di reato richiamate dal D. Lgs. n. 231/2001 che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività;
 - ai processi/attività sensibili e relativi standard di controllo.

Il documento prevede quale parte integrante del Modello e elemento essenziale del sistema di controllo il Codice di Condotta e Etica Aziendale, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Il Codice di Condotta e Etica Aziendale raccoglie i principi etici e i valori che formano la cultura aziendale e che devono ispirare condotte e comportamenti di coloro che operano nell’interesse della Società sia all’interno sia all’esterno dell’organizzazione aziendale, al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

L’approvazione del Codice di Condotta e Etica Aziendale crea un *corpus* normativo interno coerente e efficace, con lo scopo di prevenire comportamenti scorretti o non in linea con le direttive della Società e si integra completamente con il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

		DOC.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	01	00

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In base alle previsioni del D. Lgs. n. 231/2001 – art. 6, co. 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

o adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati considerati;

o 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. Il compito di vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporre l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato a tale organismo istituito dalla società al proprio interno (di seguito "Organismo di Vigilanza" o "OdV").

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

Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono che si tratti di un organo caratterizzato dai seguenti requisiti:

- a) autonomia e indipendenza;
- b) professionalità;
- c) continuità di azione.

I requisiti dell'autonomia e dell'indipendenza richiederebbero l'assenza, in capo all'organismo di vigilanza, di compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività per l'appunto operative, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio, la previsione di riporti dell'organismo di vigilanza al massimo vertice aziendale nonché la previsione, nell'ambito dell'annuale processo di *budgeting*, di risorse finanziarie destinate al funzionamento dell'organismo di vigilanza.

Pertanto, le Linee guida Confindustria dispongono che *"nel caso di composizione mista o con soggetti interni dell'Organismo, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità"*.

Il requisito della professionalità deve essere inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di

		DOC.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	01	00

organismo di vigilanza, ossia le tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale.

Il requisito della continuità d'azione rende necessaria la presenza nell'organismo di vigilanza di una struttura interna dedicata in modo continuativo all'attività di vigilanza sul Modello.

Il D. Lgs. n. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell' "OdV".

In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, fosse in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto, nel rispetto dei requisiti anche di autonomia ed indipendenza in precedenza evidenziati.

In questo quadro, l'Organismo di Vigilanza della Società è un organismo collegiale individuato in virtù delle competenze professionali maturate e delle caratteristiche personali, quali una spiccata capacità di controllo, indipendenza di giudizio ed integrità morale.

3.1 PRINCIPI GENERALI

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione e resta in carica per il periodo stabilito in sede di nomina e comunque fino a quando resta in carica il Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato ed è rieleggibile. La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

Nella scelta del componente gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo, all'onorabilità e all'assoluta autonomia e indipendenza rispetto alla stessa; il Consiglio di Amministrazione, in sede di nomina, deve dare atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità.

In particolare, in seguito all'approvazione del Modello o, in caso di nuove nomine, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza dei seguenti motivi di ineleggibilità:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro

		DOC.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	01	00

dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;

- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale e sull'onorabilità;
- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- pendenza di un procedimento per l'applicazione di una misura di prevenzione di cui alla legge 27 dicembre 1956 n. 1423 e alla legge 31 maggio 1965 n. 575 ovvero pronuncia del decreto di sequestro *ex art. 2 bis* della legge n. 575/1965 ovvero decreto di applicazione di una misura di prevenzione, sia essa personale o reale;
- mancanza dei requisiti soggettivi di onorabilità previsti dal D. M. del 30 marzo 2000 n. 162 per i membri del Collegio Sindacale di società quotate, adottato ai sensi dell'art. 148 comma 4 del TUF.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, accertata da una delibera del Consiglio di Amministrazione, 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 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.

I sopra richiamati motivi di ineleggibilità devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- a. l'assenza dei sopra elencati motivi di ineleggibilità o di ragioni ostative all'assunzione dell'incarico (ad esempio: conflitti di interesse, relazioni di parentela con componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere, sindaci della Società e revisori incaricati dalla società di revisione, ecc.);
- b. la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello.

		DOC.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	01	00

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 con l'approvazione del Collegio Sindacale.

A tale proposito, per "*giusta causa*" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quali: l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto; l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D. Lgs. n. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- nel caso di membro interno, 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 ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che lo riguardi (ad es. cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto del Consiglio di Amministrazione;
- nel caso di membro esterno, gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia; il venir meno di anche uno solo dei requisiti di eleggibilità. Qualsiasi decisione riguardante l'Organismo di Vigilanza relativa a revoca, sostituzione o sospensione sono di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

3.2 FUNZIONI E POTERI

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della Società. L'attività di verifica e di controllo svolta dall'Organismo è, infatti, strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello e non può surrogare o sostituire le funzioni di controllo istituzionali della Società.

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.

L'Organismo dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo, che si

		DOC.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	01	00

estendono a tutti i settori e funzioni della Società, poteri che devono essere esercitati al fine di svolgere efficacemente e tempestivamente le funzioni previste nel Modello e dalle norme di attuazione del medesimo.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- a. disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;
- b. vigilare sul funzionamento del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
- c. svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo - con frequenza temporale e modalità predeterminata dal Programma delle attività di vigilanza - e controlli a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza ed efficacia del Modello;
- d. accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'Organismo redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere al Consiglio di Amministrazione;
- e. richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività di rischio, agli amministratori, agli organi di controllo, alle società di revisione, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello. L'obbligo di questi ultimi di ottemperare alla richiesta dell'Organismo deve essere inserito nei singoli contratti;
- f. curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
 - significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
 - modifiche normative;
- g. verificare il rispetto delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni e procedere secondo quanto disposto

		DOC.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	01	00

- nel Modello;
- h. assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione delle aree sensibili, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
 - i. curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione, nonché verso il Collegio Sindacale;
 - j. promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. Lgs. n. 231/2001 e del Modello, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali, instaurando anche dei controlli sulla frequenza. A questo proposito sarà necessario differenziare il programma prestando particolare attenzione a quanti operano nelle diverse attività sensibili;
 - k. verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
 - l. assicurare la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
 - m. fornire chiarimenti in merito al significato ed alla applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
 - n. formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza. Tale previsione di spesa, che dovrà garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività, deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione. L'Organismo può autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'Organismo deve informare il Consiglio di Amministrazione nella riunione immediatamente successiva;
 - o. segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
 - p. verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 231/2001.

Nello svolgimento della propria attività l'Organismo può avvalersi delle funzioni presenti in Società in virtù delle relative competenze, anche attraverso la costituzione di una Segreteria Tecnica.

3.3 FLUSSI INFORMATIVI

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi dai quali emerga una situazione che possa determinare una violazione anche potenziale del Modello o

		DOC.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	01	00

che, più in generale, possa essere rilevante ai fini del D. Lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di monitorare le operazioni potenzialmente sensibili e di predisporre un efficace sistema di comunicazione interno per consentire la trasmissione e la raccolta di notizie rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, il quale prevede, all'art 6, comma 2, lettera d), al fine di favorire il corretto espletamento dei compiti ad esso assegnati, l'obbligo d'informazione verso l'OdV da parte dei Destinatari del Modello.

Le segnalazioni verso l'OdV possono riguardare tutte le violazioni del Modello, anche solo presunte, e fatti, ordinari e straordinari, rilevanti ai fini dell'attuazione e dell'efficacia dello stesso. In particolare, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informative concernenti:

- A. la pendenza di un procedimento penale a carico dei dipendenti e le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- B. i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali e/o unità operative nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere notizie relative all'effettiva attuazione del Modello, nonchè fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;
- C. le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, in relazione a fattispecie previste dal D. Lgs. 231/2001, ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Tale obbligo grava anche su tutti i soggetti (amministratori, sindaci, dipendenti, collaboratori, consulenti esterni, fornitori ecc.) che, nello svolgimento della loro attività, vengano a conoscenza delle suddette violazioni.

Il D. Lgs. 24/2023, con le disposizioni di abrogazione dell'art. 23, c.1-b, e le disposizioni transitorie e di coordinamento dell'art. 24, c.5., ha abrogato l'art. 6, commi 2-ter e 2-quater, del D. Lgs. 231/2001, e ha sostituito l'art. 6, c.2-bis del D. Lgs. 231/2001, prevedendo, per i modelli di organizzazione e di gestione adottati ai sensi del comma 2, lett. e) del D. Lgs. 231/2001, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare ai sensi del D. Lgs. 24/2023 (in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, c.d. "Whistleblowing"). La Società, in adempimento del D. Lgs. 24/2023, ha adottato il canale di segnalazione interna, i quali principi generali, le modalità di gestione della segnalazione, il principio di divieto di ritorsione e i criteri per il trattamento dei dati, sono esplicitati nella policy Whistleblowing della Società.

		DOC.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	01	00

3.4 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 10 anni.

Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. Sono previste distinte linee di reporting dall'Organismo di Vigilanza:

- su base continuativa, riporta al Consiglio di Amministrazione.
- su base periodica almeno semestrale, presenta una relazione al Consiglio di Amministrazione.

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.

L'Organismo di Vigilanza predispone:

- con cadenza periodica (almeno semestrale), una relazione informativa, relativa alle attività svolte, da presentare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale;
- con cadenza continuativa, dei rapporti scritti concernenti aspetti puntuali e specifici della propria attività, ritenuti di particolare rilievo e significato nel contesto dell'attività di prevenzione e controllo da presentare al Consiglio di Amministrazione;
- immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.) e, in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, da presentare al Consiglio di Amministrazione.

Le relazioni periodiche predisposte dall'Organismo di Vigilanza sono redatte anche al fine di consentire al Consiglio di Amministrazione le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti al Modello e devono quanto meno contenere:

- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello o adottate in attuazione o alla luce del Modello;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello;

		DOC.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	01	00

- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento esclusivo alle attività a rischio;
- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche.

		Codice Doc	MOG 231
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	01	00

4. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

4.1 INTRODUZIONE

La *Società*, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali. Sono, infatti destinatari del Modello sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti (ai sensi dell'art. 5 D. Lgs. n. 231/2001), ma, anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società. Fra i destinatari del Modello sono, quindi, annoverati i componenti degli organi sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti esterni, i fornitori, ecc.

La *Società*, infatti, intende:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle “aree sensibili”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Tali soggetti destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati dalla Società.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di “promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello” e di

		Codice Doc	MOG 231
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	01	00

“promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. Lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull’attività dell’azienda e sulle norme comportamentali”.

4.2 DIPENDENTI

Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello e del Codice di Condotta ed Etica Aziendale;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all’efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un’efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello e delle procedure di implementazione all’interno dell’organizzazione agli stessi applicabili, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

Ai dipendenti e ai nuovi assunti viene consegnato un estratto del Modello e il Codice di Condotta e Etica Aziendale o viene garantita la possibilità di consultarli direttamente sull’*Intranet* aziendale in un’area dedicata; ed è fatta loro sottoscrivere dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei principi del Modello e del Codice di Condotta e Etica Aziendale ivi descritti.

In ogni caso, per i dipendenti che non hanno accesso alla rete *Intranet*, tale documentazione dovrà essere messa a loro disposizione con mezzi alternativi quali ad esempio l’allegazione al cedolino paga o con l’affissione nelle bacheche aziendali.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello e del Codice di Condotta e Etica Aziendale sono garantite dai responsabili delle singole funzioni che, secondo quanto indicato e pianificato dall’Organismo di Vigilanza, identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza mediante l’utilizzo di sistemi informatici (es.: video conferenza, e-learning, staff meeting, etc.).

A conclusione dell’evento formativo, i partecipanti dovranno compilare un questionario, attestando, così, l’avvenuta ricezione e frequentazione del corso.

La compilazione e l’invio del questionario varrà quale dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei contenuti del Modello.

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

		Codice Doc	MOG 231
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	01	00

4.3 COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI E SOGGETTI CON FUNZIONI DI RAPPRESENTANZA DELLA SOCIETÀ

Ai componenti degli organi sociali e ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società è resa disponibile copia cartacea del Modello al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei principi del Modello stesso e del Codice di Condotta e Etica Aziendale. Idonei strumenti di comunicazione e formazione saranno adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

4.4 ORGANISMO DI VIGILANZA

Una formazione o informazione specifica (ad esempio in ordine a eventuali cambiamenti organizzativi e/o di business della Società) è destinata ai membri dell'Organismo di Vigilanza e/o ai soggetti di cui esso si avvale nello svolgimento delle proprie funzioni.

4.5 ALTRI DESTINATARI

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: fornitori, consulenti e altri collaboratori autonomi) con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

A tal fine, la Società fornirà ai soggetti terzi un estratto dei Principi di riferimento del Modello e del Codice di Condotta e Etica Aziendale e valuterà l'opportunità di organizzare sessioni formative ad hoc nel caso lo reputi necessario.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici (es.: video conferenza, e-learning).

		Codice Doc	MOG 231
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	01	00

5. ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI VIGILANZA, DI AGGIORNAMENTO E DI ADEGUAMENTO DEL MODELLO

Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di Vigilanza deve stilare con cadenza annuale un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica, in linea di massima, le proprie attività, prevedendo un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno, la determinazione delle scadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia del supporto di funzioni e strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo sia, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

Aggiornamento ed adeguamento

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

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

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, che provvederà, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione e al sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, la Società

		Codice Doc	MOG 231
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	01	00

apporta con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al Modello che attengano ad aspetti di carattere descrittivo. Si precisa che con l'espressione "aspetti di carattere descrittivo" si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti deliberati dal Consiglio di Amministrazione (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma) o da funzioni aziendali munite di specifica delega (es. nuove procedure aziendali).

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale l'Organismo di Vigilanza presenta al Consiglio di Amministrazione un'apposita nota informativa delle variazioni apportate in attuazione della delega ricevuta al fine di farne oggetto di delibera di ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia sulle Linee Guida a norma dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

Casi eccezionali e considerazioni finali

In primis si deve rammentare come: "La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del Codice Etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato. Il datore di lavoro non è tenuto quindi, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso. I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale". Confindustria, *Linee guida*, cit., giugno 2021.

In secondo luogo, si deve rammentare che, sebbene i Sindaci non possano essere considerati - in linea di principio - soggetti in posizione apicale, come affermato dalla stessa *Relazione illustrativa del D. Lgs. n. 231/2001* (pag. 7), tuttavia è astrattamente ipotizzabile il coinvolgimento, anche indiretto, degli stessi sindaci nella commissione dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 (eventualmente a titolo di concorso con soggetti in posizione apicale).

Si precisa, in ultima analisi, che il riferimento alle Linee guida di detta associazione di categoria viene svolto in ragione dell'iscrizione della *Società*, e/o di sedi secondarie della

		Codice Doc	MOG 231
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	01	00

stessa, tanto alla Confcommercio che alla Confindustria.

Tuttavia, poiché le Linee guida di Confindustria presentano una trattazione più completa ed organica degli argomenti attinenti al recepimento del D. Lgs. 231/2001 rispetto al più ristretto “Codice etico” emanato dalla Confcommercio (e peraltro largamente ispirato nei suoi contenuti alle Linee guida di Confindustria la cui prima versione è anteriore a quella del predetto Codice Etico), si è ritenuto preferibile utilizzare come riferimento primario nell’ambito del presente documento il richiamo alle disposizioni delle Linee guida di Confindustria, ferma restando la costante verifica della compatibilità dei rinvii operati con i corrispondenti principi espressi dal Codice Etico di Confcommercio.



**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del D. Lgs. 231/2001**

PARTE SPECIALE

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS. 231/2001	02	00

PREMESSA. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La *Parte Speciale* del MOGC 231 ha la finalità di definire regole di condotta e procedure operative, in attuazione dei principi contenuti nella *Parte Generale* e del *Codice Etico*, che tutti i destinatari del Modello 231 dovranno seguire al fine di prevenire, nell'ambito delle specifiche attività sensibili svolte nella società, la commissione dei reati previsti dal Decreto 231 e di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali. Nello specifico, la *Parte Speciale* del Modello 231 ha lo scopo di:

- indicare le modalità operative che i destinatari (organo amministrativo, vertici apicali, dipendenti, soci, consulenti e partner commerciali) sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello, per la prevenzione dei reati presupposto della responsabilità 231 e che costituiscono fattore di rischio per la Società;
- fornire all'OdV ed alle altre funzioni di controllo gli strumenti per esercitare le attività di monitoraggio, controllo e verifica.

La *Parte Speciale* del MOGC 231 è costituita, per farne parte integrante e sostanziale, da tutte le procedure operative presenti in azienda per la gestione dei fattori di rischio e la prevenzione dei reati presupposti individuati

Nel proseguo verranno descritte le fattispecie penali che costituiscono fattore di rischio per **MARCA S.r.l.** per come rilevate a seguito all'analisi dei rischi in ambito 231, con illustrazione delle misure preventive previste per i singoli reato presupposto.

Ogni sezione pertanto è costituita dalla descrizione delle fattispecie penali che costituiscono fattore di rischio per la *Società*, in alcuni casi, con illustrazione di casi concreti e esempi per agevolarne la comprensione; le attività e i processi aziendali sensibili; gli organi e le funzioni aziendali coinvolti; i principi, le regole di comportamento e le misure preventive dei reati presupposti; i controlli demandanti all'Organismo di Vigilanza.

All'uopo, appare opportuno ricordare che, ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, la responsabilità è dell'ente laddove i reati devono vengano commessi:

- nell'interesse o a vantaggio degli stessi enti;
- 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 o il controllo dello stesso;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS. 231/2001	02	00

L'organizzazione non risponde, quindi, se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La novità effettiva introdotta dal D.Lgs. n. 231/2001 consiste dunque nell'ampliamento della responsabilità a carico degli enti, considerato che in precedenza il principio di personalità della responsabilità penale li escludeva infatti da ogni sanzione penale, diverse dal risarcimento dell'eventuale danno.

Le disposizioni del D. Lgs n. 231/2001 si applicano a persone giuridiche private riconosciute (fondazioni, associazioni riconosciute), le associazioni non riconosciute, le società di persone nessuna esclusa, nemmeno quella di fatto, le Società di capitali nessuna esclusa, gli Enti pubblici economici, tra cui le agenzie pubbliche (ASL, Enti strumentali delle Regioni o degli enti locali) e le aziende pubbliche per la gestione di servizi pubblici.

Originariamente erano previsti i reati relativi a delitti contro la Pubblica Amministrazione, alcune ipotesi di truffa aggravata in danno dello Stato, enti pubblici e Unione Europea.

Si tratta in particolare dei reati previsti dagli artt. 24 e 25 D. Lgs. n. 231/01, vale a dire:

- malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.);
- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-ter c.p.);
- truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 1, n.1, c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter, comma 2, c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)

Successivamente, si sono susseguiti molti interventi legislativi, che hanno esteso sensibilmente il campo dei reati contemplati.

Questi ultimi si riferiscono in particolare alle seguenti materie:

- reati informatici, indicati dall'art. 24-bis, del D. Lgs. n. 231/2001, introdotto dalla L. n. 48 del 18/03/2008;
- reati di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori in bollo, indicati dall'art. 25- bis, del D. Lgs. n. 231/2001, introdotto dal D.L. n. 350/2001, conv., con modificazioni, in L. n. 409/2001;
- reati societari, indicati dall'art. 25-ter del D. Lgs. n. 231/2001, introdotto dal D. Lgs. n. 61

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS. 231/2001	02	00

dell'11/04/2002;

- delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico, indicati dall'art. 25-quater del D. Lgs. n. 231/2001, introdotto dalla L. n. 7 del 14/01/2003;
- reati relativi alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, indicati dall'art. 25-quater.1, D. Lgs. n. 231/2001, introdotto dalla L. n. 7/2006;
- reati contro la personalità individuale, indicati dall'art. 25-quinquies, D. Lgs. n. 231/2001, introdotto dalla L. n. 228/2003;
- reati relativi al market abuse, indicati dall'art. 25-sexies del D. Lgs. n. 231/2001, introdotto dalla L. n. 62 del 18/04/2005;
- reati di omicidio e lesioni commessi con violazione della normativa per la salute e sicurezza sul lavoro, indicati dall'art. 25-septies, D. Lgs. n. 231/2001, introdotto dalla L. n. 123/2007 e successivamente sostituito dal D. Lgs. n. 81/2008;
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, indicati dall'art. 25-octies, D. Lgs. n. 231/2001, introdotto dal D. Lgs. n. 231/2007;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore, indicati dall'art. 25-novies, D. Lgs. n. 231/2001, introdotto dalla L. 23 luglio 2009 n. 99;
- induzione a dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, indicato dall'art. 25-decies, D. Lgs. n. 231/2001, introdotto dalla L. 3 agosto 2009 n. 116 art. 41;
- Reati ambientali (art. 25-undecies, D.lgs. 231/01, aggiunto dal D.lgs. n. 121/2011 e successivamente aggiornato dalla legge 68/2015);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, D.lgs. 231/01, introdotto dal D.lgs. n. 109 del 16 luglio 2012);
- Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) (articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001) (articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019);
- Reati Tributarî (Art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) (articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020);
- Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) (articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020).

Tra gli ultimi interventi legislativi in materia, il D.Lgs. n. 184/2021, che ha recepito la Direttiva Europea 2019/713 “relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti” ha introdotto il nuovo articolo 25 octies.1: Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti”; il D.Lgs. n. 195/2021, attuativo della Direttiva Europea 2018/1673 (Direttiva Riciclaggio) ha, invece, ampliato i reati presupposto dei delitti di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies D.Lgs. 231/2001) comprendendo anche fatti riguardanti denaro o cose provenienti da contravvenzione e, nel caso di riciclaggio e autoriciclaggio, anche i delitti colposi.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS. 231/2001	02	00

Con Legge n. 22 del 09.03.22 recante “*Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale*” è stato previsto:

- l’inserimento nel novero dei reati presupposto dell’art.25-septedecies – D.Lgs. 231/01 “Delitti contro il patrimonio culturale”;
- l’inserimento nel novero dei reati presupposto dell’Art.25-duodevices – D.Lgs. 231/01 “Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici”;
- Modifiche ai contenuti dell’Art. 733-bis c.p. (distruzione o deterioramento di habitat all’interno di un sito protetto) con riferimento all’Art. 25-undecies del D.Lgs.n.231/01 e 7 modifica all’Art. 9 comma 1 L.n.146/2006 (operazioni sotto copertura) relativo ai reati transnazionali.

Con il D.Lgs. n. 156 del 4.10.22 Provvedimento in merito alle “Disposizioni correttive e integrative del decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75, di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell’Unione mediante il diritto penale” sono state previste:

- Modifica alla rubrica ed al testo dell’Art.322-bis contemplato nel reato” Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d’ufficio” dell’art.25 D. Lgs231/01; - Aggiunta del comma 3-bis all’Art.2 L.898 23 dicembre 1986 (frode in agricoltura) viene fatto riferimento agli artt. 240-bis e 322-ter c.p. in tema di confisca relativamente all’art. 24, D. Lgs 231/01;
- Modifiche al testo dell’art. 25-quinquiesdecies D. Lgs 231/01 al comma 1-bis dei reati tributari riguardanti sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell’Unione europea al fine di evadere l’imposta sul valore aggiunto. - Inserimento dell’Art. 301 del DPR n.43 del 23 gennaio 1973 nel reato “Contrabbando” dell’art.25-sexiesdecies D.Lgs 231/01 della confisca.

Con la c.d. *Riforma Cartabia* (D.lgs. n. 150/2022) le modifiche apportate al Codice penale riguardano:

- modifica dell’art. 640 c.p. contemplato nel reato di “Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture” dell’Art. 24 D.Lgs 231/01
- modifica dell’art.640-ter c.p. contemplato nel reato di “Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture” dell’art 24 D.Lgs 231/01, nel reato di “Reati informatici e di

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS. 231/2001	02	00

trattamento illecito di dati dell'Art. 24-bis del D.Lgs.n.231/01 e nel reato dei "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti dell'Art. 25-octies.1 del D.Lgs.n.231/01.

Con il D. Lgs. n. 19 del 02.03.23, provvedimento in merito alla "Attuazione della Direttiva (UE) 2019/2021 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019 che modifica la Direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere" sono state previste:

- modifiche al testo dell'Art. 25-ter al comma 1
- introduzione nell'Art. 25-ter del nuovo comma s-ter relativo al delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare
- inserimento nell'Art. 25-ter del nuovo reato "False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare". C

Con il D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 (whistleblowing) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, 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 sono stati previste:

- estensione a tutti i datori di lavoro del settore pubblico e privato, a prescindere dall'adozione del modello organizzativo 231, quanto già stabilito nel decreto attuativo della direttiva europea n. 1937 del 2019 sul whistleblowing in merito a violazioni, comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;
- aggiunta di un canale di segnalazione esterna alle modalità di segnalazione interna già prevista per le organizzazioni che adottano un Modello 231 attivato dall'ANAC a cui ricorrere quando non è stata previsto, attivato o non conforme un canale di segnalazione interna, oppure il segnalante non ha avuto seguito alla sua segnalazione o ha motivi di ritenere che la sua segnalazione possa determinare rischio di ritorsione o che la violazione;
- abrogazione dell'Art. 54-bis del D.Lgs n.165 del 30 marzo 2001 "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti";
- abrogazione dei commi 2-ter e 2-quater dell'Art. 6 del D.Lgs 231/01 "Adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni"
- abrogazione dell'Art. 3 della legge n.179 del 30 novembre 2017 "Nozione di giusta causa di rivelazione della notizia riservata".

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS. 231/2001	02	00

Con la legge n. 50 del 5 maggio 2023 Conversione del D.L. n. 20 del 10 marzo 2023 (c.d. “Decreto Cutro”) recante “Disposizioni urgenti in materia di flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all’immigrazione irregolare” sono state previste:

- modifica Art. 12, commi 1 e 3 del D.Lgs n. 286/1998 – Disposizioni contro le immigrazioni clandestine;
- inserimento Art. 12-bis D.Lgs n. 286/1998 – Morte o lesioni come conseguenza di delitti in materia di immigrazione clandestina
- modifiche Art. 22 del D.Lgs n. 286/1998 – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare; Quanto ai riflessi sul Modello ex D.lgs. 231/2001 le modifiche hanno interessato le fattispecie di reato dell’Art. 25-duodecies. 9 In particolare l’art. 8 del D.L. 10 marzo 2023, n. 20 e s.m.i., ha modificato l’art. 12 c. 1 e c. 3 (quest’ultimo richiamato dal D.lgs. 231/01) del T.U. Immigrazione innalzando di un anno i rispettivi limiti minimi e massimi di pena detentiva per i delitti concernenti l’immigrazione clandestina. Non è modificato il comma 12-bis che, dell’art. 22 in analisi, è l’unico comma richiamato dal D.lgs. 231/01. Sanzioni In conseguenza della commissione dei c.d. reati presupposto, il D.lgs. 231/01 prevede sanzioni pecuniarie (commisurate per quote e valore di ogni quota); sanzioni interdittive (interdizione dell’esercizio e delle attività, sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni funzionali alla commissione dell’illecito, divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, esclusione e revoca di finanziamenti, sussidi, agevolazioni, contributi, divieto di pubblicizzare beni e servizi); la confisca; la pubblicazione della sentenza.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS. 231/2001	02	00

La Parte Speciale entra nel merito dell'analisi dei rischi di reato e dettaglia le procedure - quelle già in essere, ed anche quelle da integrare – funzionali a prevenire i rischi stessi.

Nello specifico prevede:

1. la descrizione delle fattispecie di reato richiamate dal D. Lgs. 231/01;
2. la descrizione delle attività/processi sensibili e delle funzioni/posizioni organizzative sensibili identificate, ossia di quelle attività, di quei ruoli e posizioni nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di un illecito;
3. l'individuazione dei protocolli di controllo generali, ovvero applicabili per tutte le attività sensibili identificate;
4. l'individuazione di protocolli di controllo specifici, ovvero applicabili a ciascuna delle attività sensibili.

Il Modello, deve essere periodicamente aggiornato ed adeguato in particolare in merito a intervenute innovazioni normative, violazioni del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo, modifiche della struttura organizzativa dell'Azienda. L'aggiornamento del Modello e spetta all'Organo Amministrativo su proposta dell'Organismo di Vigilanza; dell'avvenuto aggiornamento vengono adeguatamente informati tutti gli interessati. In ipotesi di aggiornamento quanto qui non espressamente modificato non incide sui punti del MOG in vigore Premessa alla Parte Speciale.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS. 231/2001	02	00

Questi contenuti sono articolati in specifici capitoli, corrispondenti alle diverse fattispecie di reato previste dal Decreto in questione:

Parte Speciale A – *Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione*

Parte Speciale B – *Delitti informatici e trattamento illecito di dati*

Parte Speciale C – *Delitti di criminalità organizzata*

Parte Speciale D – *Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento*

Parte Speciale E – *Delitti contro l'industria e il commercio*

Parte Speciale F – *Reati Societari*

Parte Speciale G – *Delitti contro la personalità individuale*

Parte Speciale H – *Reati in materia di sicurezza sul lavoro*

Parte Speciale I – *Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita*

Parte Speciale L – *Delitti in violazione del diritto d'autore*

Parte Speciale M – *Altri reati*

Le premesse sono completate con uno schema riassuntivo delle aree e processi organizzativi sensibili nonché delle funzioni/posizioni organizzative sensibili; è inoltre esplicitato l'elenco dei protocolli generali di controllo, cioè i protocolli validi e funzionali indipendentemente dallo specifico rischio collegato ad una particolare area di reato.



**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del D. Lgs. 231/2001**

PARTE SPECIALE A

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.A	00

PARTE SPECIALE A

REATI COMMESSI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ART. 24 E ART. 25, D.LGS. 231/2001)

Per *Pubblica Amministrazione* si intende l'insieme di enti e soggetti pubblici (Stato, Ministeri, Regioni, Province, Comuni, ecc.) e in alcuni casi privati (Concessionari di pubblico servizio, Amministrazioni aggiudicatrici, Società miste, ecc.) e tutte le altre figure che svolgono in qualsiasi modo la funzione pubblica nell'interesse della collettività.

Pubblici Ufficiali sono coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa.

È pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione e dal suo svolgersi per mezzo dei poteri autoritativi e certificativi. La pubblica funzione amministrativa si esplica attraverso il potere deliberativo, il potere autoritativo ed il potere certificativo della Pubblica Amministrazione.

In particolare:

- il potere deliberativo è quello relativo alla “formazione e manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione, cioè a qualsiasi attività che concorra ad esprimere la volontà pubblica. Sono quindi Pubblici Ufficiali non solo le persone istituzionalmente preposte ad esplicare tale potere, ma anche chi svolge le attività istruttorie o preparatorie dell'iter deliberativo della Pubblica Amministrazione;
- il potere autoritativo si esplica nelle attività che permettono di realizzare interessi pubblici con atti impositivi della volontà pubblica. Questo ruolo è individuabile, ad esempio, nel potere di rilasciare ‘concessioni’ ai privati. In questo caso Pubblico Ufficiale chi è preposto ad esercitare tale potere.
- il potere certificativo consiste nella facoltà di certificare, rappresentare, attestare come certa una determinata situazione sottoposta alla cognizione di un “pubblico agente”.

Incaricati di un Pubblico Servizio sono coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio, cioè un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale. In questo caso, non è necessario che l'attività svolta sia direttamente imputabile ad un soggetto pubblico, essendo sufficiente che il servizio realizzi direttamente finalità pubbliche,

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.A	00

cioè quelle assunte come proprie dal soggetto pubblico, anche se realizzate concretamente attraverso organismi privati.

Esempi di *incaricati di Pubblico Servizio* che svolgono un'attività non direttamente imputabile ad un soggetto pubblico sono i dipendenti di società concessionarie di servizi pubblici, che prestano un pubblico servizio regolamentato nell'atto della concessione attraverso norme di diritto pubblico oppure atti autoritativi.

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.A	00

REATI

Malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316-bis c.p.)

Chiunque, estraneo alla pubblica amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità Europee contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere od allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non li destina alle predette finalità, è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni.

Indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316-ter c.p.)

Salvo che il fatto costituisca il reato previsto dall'articolo 640-bis, chiunque mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute, consegue indebitamente, per se o per altri, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. Quando la somma indebitamente percepita è pari o inferiore a euro 3.999,96 si applica soltanto la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro da euro 5.164 a euro 25.822. Tale sanzione non può comunque superare il triplo del beneficio conseguito.

Concussione (art. 317 c.p.)

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri costringe o induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o ad un terzo, denaro o altra utilità, è punito con la reclusione da quattro a dodici anni.

Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.)

Il pubblico ufficiale, che, per compiere un atto del suo ufficio, riceve, per sé o per un terzo, in denaro od altra utilità, una retribuzione che non gli è dovuta, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. Se il pubblico ufficiale riceve la retribuzione per un atto d'ufficio da lui già compiuto, la pena è della reclusione fino a un anno.

Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)

Il pubblico ufficiale che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da due a cinque anni.

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.A	00

Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)

La pena è aumentata se il fatto di cui all'art. 319 ha per oggetto il conferimento di pubblici impieghi o stipendi o pensioni o la stipulazione di contratti nei quali sia interessata l'amministrazione alla quale il pubblico ufficiale appartiene.

Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)

Se i fatti indicati negli articoli 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, si applica la pena della reclusione da tre a otto anni. Se dal fatto deriva l'ingiusta condanna di taluno alla reclusione non superiore a cinque anni, la pena è della reclusione da quattro a dodici anni; se deriva l'ingiusta condanna alla reclusione superiore a cinque anni o all'ergastolo, la pena è della reclusione da sei a venti anni.

Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)

Le disposizioni dell'articolo 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio; quelle di cui all'articolo 318 si applicano anche alla persona incaricata di un pubblico servizio, qualora rivesta la qualità di pubblico impiegato. In ogni caso, le pene sono ridotte in misura non superiore a un terzo.

Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)

Le pene stabilite nel primo comma dell'articolo 318, nell'articolo 319, nell'articolo 319-bis, nell'art. 319-ter, e nell'articolo 320 in relazione alle suddette ipotesi degli articoli 318 e 319, si applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro od altra utilità

Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)

Chiunque offre o promette denaro od altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio che riveste la qualità di pubblico impiegato, per indurlo a compiere un atto del suo ufficio, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'articolo 318, ridotta di un terzo. Se l'offerta o la promessa è fatta per indurre un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio ad omettere o a ritardare un atto del suo ufficio, ovvero a fare un atto contrario ai suoi doveri, il colpevole soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nell'articolo 319, ridotta di un terzo. La pena di cui al primo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che riveste la qualità di pubblico impiegato che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'articolo 318. La pena di cui al secondo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'articolo 319.

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.A	00

Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle comunità europee e di funzionari delle Comunità Europee e di stati esteri (art. 322- bis c.p.) come novellato dal D. Lgs. n. 156 del 4.10.22

Le disposizioni degli articoli 314, 316, da 317 a 320 e 322, terzo e quarto comma, e 323 si applicano anche:

- 1) ai membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee;*
- 2) ai funzionari e agli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee;*
- 3) alle persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee;*
- 4) ai membri e agli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee;*
- 5) a coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio. 5-bis) ai giudici, al procuratore, ai procuratori aggiunti, ai funzionari e agli agenti della Corte penale internazionale, alle persone comandate dagli Stati parte del Trattato istitutivo della Corte penale internazionale le quali esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti della Corte stessa, ai membri ed agli addetti a enti costituiti sulla base del Trattato istitutivo della Corte penale internazionale.*
- 5-ter) alle persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di organizzazioni pubbliche internazionali;*
- 5-quater) ai membri delle assemblee parlamentari internazionali o di un'organizzazione internazionale o sovranazionale e ai giudici e funzionari delle corti internazionali; 5-quinquies) alle persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di Stati non appartenenti all'Unione europea, quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione.*

Le disposizioni degli articoli 319 quater, secondo comma (5), 321 e 322, primo e secondo comma, si applicano anche se il denaro o altra utilità è dato, offerto o promesso: alle persone indicate nel primo comma del presente articolo; a persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali. Le persone indicate nel primo comma sono assimilate ai pubblici ufficiali, qualora esercitino funzioni corrispondenti, e agli incaricati di un pubblico servizio negli altri casi.

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.A	00

Truffa (art. 640 c.p.) come novellato dal d.lgs. n. 150 del 2022

Chiunque, con artifizii o raggiri, inducendo taluno in errore, procura a sè o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro 51 a euro 1.032. La pena è della reclusione da uno a cinque anni e della multa da euro 309 a euro 1.549:

- 1) se il fatto è commesso a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare;*
- 2) se il fatto è commesso ingenerando nella persona offesa il timore di un pericolo immaginario o l'erroneo convincimento di dovere eseguire un ordine dell'autorità. Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo che ricorra taluna delle circostanze previste dal capoverso precedente.*

Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)

La pena è della reclusione da uno a sei anni e si procede d'ufficio se il fatto di cui all'articolo 640 riguarda contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee. Elementi essenziali che identificano la fattispecie di reato sono gli stessi dell'articolo 640 c.p.; viene però specificato il tipo di ingiusto profitto (contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni pubbliche).

Frode informatica (art. 640-ter c.p.) come novellato dal d.lgs. n. 150 del 2022

Chiunque, alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi con tenuti in un sistema informatico o telematico o ad esso pertinenti, procura a sè o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro 51 a euro 1.032. La pena è della reclusione da uno a cinque anni e della multa da euro 309 a euro 1.549 se ricorre una delle circostanze previste dal numero 1) del secondo comma dell'articolo 640, ovvero se il fatto è commesso con abuso della qualità di operatore del sistema.

La pena è della reclusione da due a sei anni e della multa da euro 600 a euro 3.000 se il fatto è commesso con furto o indebito utilizzo dell'identità digitale in danno di uno o più soggetti.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo che ricorra taluna delle circostanze di cui al secondo comma o la circostanza prevista dall'articolo 61, primo comma, numero 5, limitatamente all'aver approfittato di circostanze di persona, anche in riferimento all'età.

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.A	00

Identificazione delle potenziali Aree di Rischio e dei Protocolli di Controllo Specifici
Esempi di possibile realizzazione di reato

- l'utilizzo di un finanziamento ottenuto da parte della PA per un altro scopo dallo svolgimento di attività di pubblico interesse;
- nel corso di una richiesta di contributi, finanziamenti, o altre erogazioni comunque denominate, a un ente della PA per una determinata attività o acquisizione di un bene, si potrebbe verificare l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, oppure omissione di informazioni dovute all'ente pubblico;
- nel corso della realizzazione di attività sostenute da finanziamento della PA, si potrebbe verificare la falsa attestazione e successiva dichiarazione di informazioni riguardanti le condizioni in cui si realizza l'attività (ad esempio, la rilevazione delle presenze / assenze dei fruitori).
- in occasione di una gara d'appalto per l'assegnazione di servizi o lavori, o per l'acquisizione di forniture, o in occasione di altre procedure di acquisto, un pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, potrebbe costringere o indurre un appaltatore o un fornitore a dare o promettere denaro o altre utilità di cui si avvantaggia anche la Società;
- i referenti della Società potrebbero dare o promettere a pubblici ufficiali o a incaricati di un pubblico servizio il denaro o altra utilità (ad esempio posti o contratti di lavoro, disponibilità di strutture, servizi che oltrepassano il regolare dovere d'ufficio) al fine di acquisire servizi o attività, di ottenere finanziamenti, acquisire o mantenere certificazioni ed autorizzazioni oppure conseguire il superamento di una verifica o di una valutazione.
- in attività svolte da responsabili della Società è possibile che i referenti stessi vengano meno ai doveri connessi con la propria funzione, ricevendo o accettando la promessa di denaro o altra utilità di cui si avvantaggia anche l'Azienda.
- per conseguire un profitto con danno dello Stato, di un Ente pubblico o della Comunità Europea, o in relazione alla possibilità di percepire contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, da parte dello Stato, di un Ente pubblico o della Comunità Europea, potrebbe accadere che si rappresentino in maniera artificiosa fatti, situazioni, condizioni, che non corrispondono alla realtà.
- nel corso di una richiesta di contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, a un ente della PA per una determinata attività o acquisizione di un bene, si potrebbe verificare da parte del personale e/o collaboratori l'alterazione di dati contenuti in registri informatici e/o la trasmissione di documenti attestanti fatti e circostanze inesistenti, o la modificazione di dati fiscali/previdenziali dell'Azienda.

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.A	00

Attività/Processi organizzativi sensibili

- attività collegate all'ottenimento di finanziamenti
- attività collegate all'acquisizione o il mantenimento di certificazioni ed autorizzazioni
- rendicontazione alla PA dell'esecuzione del progetto e delle attività erogate
- attività collegate alle verifiche di regolarità contabili e fiscali
- attività collegate alla acquisizione di servizi o attività
- attività finalizzata alla realizzazione operativa di servizi affidati alla Società

Funzioni e posizioni organizzative sensibili

- Amministratore
- Responsabile Amministrazione
- Responsabile Acquisti
- Responsabili, coordinatori e referenti di progetto o di servizio
- Responsabili e operatori incaricati della richiesta dei finanziamenti
- Referente e addetti ai servizi informatici

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.A	00

Protocolli generici

È fatto obbligo a carico di tutti i Destinatari del Modello di:

- osservare tutte le disposizioni legislative e regolamentari applicabili alle attività sensibili della presente Sezione;
- osservare lo Statuto societario, il presente Modello, compresi i relativi allegati, il Codice Etico aziendale, le decisioni dell'Amministratore Unico e degli altri Organi sociali, le disposizioni dei superiori gerarchici e tutte le politiche e procedure interne che disciplinano l'attività aziendale, con particolare riferimento alla gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- impostare e mantenere i rapporti con la Pubblica Amministrazione sulla base di criteri di massima correttezza e trasparenza, a garanzia dell'autonomia e della correttezza delle decisioni quest'ultima;
- garantire che ogni operazione e/o transazione aziendale, intesa nel senso più ampio del termine, sia legittima, autorizzata, coerente, congrua, documentata, registrata ed in ogni tempo tracciabile e verificabile;
- garantire che le informazioni e la documentazione rese nelle attività di contatto con la Pubblica Amministrazione rispondano ai principi di veridicità, completezza, correttezza;
- inviare comunicazioni con la P.A. preferibilmente per iscritto e solo dietro specifica autorizzazione da parte del proprio responsabile/dirigente;
- in caso di tentata concussione da parte di un pubblico funzionario nei confronti di un dipendente (o di altri collaboratori) devono essere adottati i seguenti comportamenti: - non dare seguito alla richiesta; - fornire informativa tempestiva al proprio responsabile;

La presente *Parte Speciale* prevede l'espresso divieto di:

- porre in essere comportamenti tali da configurare le fattispecie di reato individuate dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001;
- porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;
- porre in essere delle condotte volte ad abusare della propria posizione e dei propri poteri al fine di acquisire un vantaggio personale a discapito dell'interesse primario (finalità di pubblico interesse) da perseguire;
- porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della Pubblica Amministrazione in relazione a quanto previsto dalle suddette ipotesi di reato.

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.A	00

Nell'ambito dei suddetti comportamenti è fatto divieto di:

- effettuare elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- accettare, da chiunque interessato all'attività della società, denaro o altre utilità oltre i limiti previsti dal Codice Etico, al fine di acquisire un vantaggio personale; distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dal Codice Etico. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici, o a loro familiari, che posso influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'azienda. I regali offerti devono essere documentati in modo adeguato per consentire le prescritte verifiche; - accordare, in modo consapevole, altri vantaggi di qualsiasi natura (es. promesse di assunzione, assegnazione di incarichi di consulenza, ecc.) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione che possano indurli a trattamenti di favore nei confronti dell'Azienda;
- riconoscere compensi in favore dei Collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale; - presentare dichiarazioni non veritiere a organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati;
- tenere una condotta ingannevole che possa indurre la P.A. in errore nella valutazione tecnicoeconomica dei prodotti e dei servizi offerti e/o forniti;
- omettere informazioni dovute al fine di orientare a proprio favore le decisioni della P.A.
- intrattenere rapporti con la P.A. in rappresentanza della Società per ragioni non riconducibili alle competenze ed alle funzioni assegnate;
- accedere in maniera non autorizzata ai sistemi informativi della P.A. per ottenere e/o modificare informazioni a proprio vantaggio;
- accedere in maniera non autorizzata ai sistemi informativi utilizzati dalla Pubblica Amministrazione od alterarne in qualsiasi modo il funzionamento o intervenire con qualsiasi modalità cui non si abbia diritto su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o a questo pertinenti per ottenere e/o modificare indebitamente informazioni a vantaggio dell'azienda o di terzi, o comunque al fine di procurare un indebito vantaggio all'azienda od a terzi.

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.A	00

Ai fini dell'attuazione dei comportamenti di cui sopra:

- i soggetti che intrattengono rapporti con la P.A. per conto della *Società* devono essere preventivamente autorizzati;
- gli incarichi conferiti ai collaboratori esterni devono essere redatti per iscritto, con l'indicazione delle attività da svolgere e del compenso pattuito.
- tali incarichi devono essere proposti o verificati o approvati da almeno due soggetti appartenenti alla Società;
- i pagamenti in contanti possono essere eseguiti nei limiti degli importi unitari massimi definiti nell'apposito regolamento di cassa; devono inoltre essere adeguatamente documentati e monitorati. Nessun tipo di pagamento può esser effettuato in natura;
- i pagamenti in contanti ricevuti possono essere accettati nei limiti degli importi unitari massimi definiti nell'apposita normativa vigente;
- le dichiarazioni rese a organismi pubblici nazionali o comunitari ai fini dell'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti, devono contenere solo elementi assolutamente veritieri e, in caso di ottenimento degli stessi, deve essere rilasciato apposito rendiconto;
- coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari, ecc.), devono porre particolare attenzione sull'attuazione degli adempimenti stessi e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità.

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.A	00

Protocolli di controllo specifici/Protocolli già in essere

- previsione di specifiche indicazioni di comportamento nel Codice Etico
- attuazione delle procedure di verifica e controllo messe in atto dall'ente pubblico finanziatore
- controllo periodico dei flussi finanziari aziendali
- controllo della documentazione aziendale e, in particolare, delle fatture passive.
- puntuali attività di controllo gerarchico (incluso sistema di deleghe e incarichi) e tecnico (da parte del Responsabile servizi informatici/informativi).



**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del D. Lgs. 231/2001**

PARTE SPECIALE B

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.B	00

PARTE SPECIALE B

DELITTI INFORMATIVI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI (ART. 24-BIS, D.LGS. 231/2001)

REATI

Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)

Chiunque abusivamente si introduce in un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza ovvero vi si mantiene contro la volontà, espressa o tacita di chi ha il diritto di escluderlo, è punito con la reclusione fino a tre anni.

La pena è della reclusione da uno a cinque anni:

- 1) *se il fatto è commesso da un pubblico ufficiale o da un incaricato di un pubblico servizio, con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti alla funzione o al servizio, o da chi esercita anche abusivamente la professione di investigatore privato, o con abuso della qualità di operatore del sistema;*
- 2) *se il colpevole per commettere il fatto usa violenza sulle cose o alle persone, ovvero se è palesemente armato;*
- 3) *se dal fatto deriva la distruzione o il danneggiamento del sistema o l'interruzione totale o parziale del suo funzionamento, ovvero la distruzione o il danneggiamento dei dati, delle informazioni o dei programmi in esso contenuti.*

Qualora i fatti di cui ai commi primo e secondo riguardino sistemi informatici o telematici di interesse militare o relativi all'ordine pubblico o alla sicurezza pubblica o alla sanità o alla protezione civile o comunque di interesse pubblico, la pena è, rispettivamente, della reclusione da uno a cinque anni e da tre a otto anni. Nel caso previsto dal primo comma il delitto è punibile a querela della persona offesa; negli altri casi si procede d'ufficio.

Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)

Chiunque, al fine di procurare a sé o ad altri un profitto o di arrecare ad altri un danno, abusivamente si procura, riproduce, diffonde, comunica o consegna codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso ad un sistema informatico o telematico, protetto da misure di sicurezza, o comunque fornisce indicazioni o istruzioni idonee al predetto scopo, è punito con la reclusione sino ad un anno e con la multa sino a euro 5.164. La pena è della reclusione da uno a due anni e della multa da euro 5.164 a euro 10.329 se ricorre taluna delle circostanze di cui ai numeri 1) e 2) del quarto comma dell'articolo 617-quater.

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.B	00

Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinquies* c.p.)

Chiunque, allo scopo di danneggiare illecitamente un sistema informatico o telematico, le informazioni, i dati o programmi in esso contenuti o ad esso pertinenti ovvero di favorire l'interruzione, totale o parziale, l'alterazione del suo funzionamento, si procura, produce, riproduce, importa, diffonde, comunica, consegna, comunque, mette a disposizione di altri apparecchiature, dispositivi o programmi informatici, è punito con la reclusione fino a due anni e con la multa sino a euro 10.329.

Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.)

Chiunque fraudolentemente intercetta comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico o intercorrenti tra più sistemi, ovvero le impedisce o le interrompe, è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, la stessa pena si applica a chiunque rivela, mediante qualsiasi mezzo di informazione al pubblico, in tutto o in parte, il contenuto delle comunicazioni di cui al primo comma. I delitti di cui ai commi primo e secondo sono punibili a querela della persona offesa. Tuttavia si procede d'ufficio è la pena e della reclusione da uno a cinque anni se il fatto è commesso: 1) in danno di un sistema informatico o telematico utilizzato dallo Stato o da altro ente pubblico o da impresa esercente servizi pubblici o di pubblica necessità; 2) da un pubblico ufficiale o da un incaricato di un pubblico servizio, con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti alla funzione o al servizio, ovvero con abuso della qualità di operatore del sistema; 3) da chi esercita anche abusivamente la professione di investigatore privato.

Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.)

*Chiunque, fuori dai casi consentiti dalla legge, installa apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico ovvero intercorrenti tra più sistemi, è punito con la reclusione da uno a quattro anni. La pena è della reclusione da uno a cinque anni nei casi previsti dal quarto comma dell'articolo 617- *quater*.*

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.B	00

Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque distrugge, deteriora, cancella, altera o sopprime informazioni, dati o programmi informatici altrui è punito, a querela della persona offesa, con la reclusione da sei mesi a tre anni. Se ricorre la circostanza di cui al numero 1) del secondo comma dell'articolo 635 ovvero se il fatto è commesso con abuso della qualità di operatore del sistema, la pena, e della reclusione da uno a quattro anni e si procede d'ufficio.

Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque commette un fatto diretto a distruggere, deteriorare, cancellare, alterare o sopprimere informazioni, dati o programmi informatici utilizzati dallo Stato od a altro ente pubblico o ad essi pertinenti, o comunque di pubblica utilità, è punito con la reclusione da uno a quattro anni. Se dal fatto deriva la distruzione, il deterioramento, la cancellazione, l'alterazione o la soppressione delle informazioni, dei dati o dei programmi informatici, la pena è della reclusione da tre a otto anni. Se ricorre la circostanza di cui al numero 1) del secondo comma dell'articolo 635 ovvero se il fatto è commesso con abuso della qualità di operatore del sistema, la pena è aumentata.

Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, mediante le condotte di cui all'articolo 635-bis, ovvero attraverso l'introduzione o la trasmissione di dati, informazioni o programmi, distrugge, danneggia, rende, in tutto o in parte, inservibili sistemi informatici o telematici altrui o ne ostacola gravemente il funzionamento è punito con la reclusione da uno a cinque anni. Se ricorre la circostanza di cui al numero 1) del secondo comma dell'articolo 635 ovvero se il fatto è commesso con abuso della qualità di operatore del sistema, la pena è aumentata.

Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)

Se il fatto di cui all'articolo 635-quater è diretto a distruggere, danneggiare, rendere, in tutto o in parte, inservibili sistemi informatici o telematici di pubblica utilità o ad ostacolarne gravemente il funzionamento, la pena è della reclusione da uno a quattro anni. Se dal fatto deriva la distruzione o il danneggiamento del sistema informatico o telematico di pubblica utilità ovvero se questo è reso, in tutto o in parte, inservibile, la pena è della reclusione da tre a otto anni. Se ricorre la circostanza di cui al numero 1) del secondo comma dell'articolo 635 ovvero se il fatto è commesso con abuso della qualità di operatore del sistema, la pena è aumentata.

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.B	00

**Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica
(art. 640-*quinquies* c.p.)**

Il soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica, il quale, al fine di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto ovvero di arrecare ad altri danno, viola gli obblighi previsti dalla legge per il rilascio di un certificato qualificato, è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa da 51 a 1.032 euro.

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.B	00

Identificazione delle potenziali Aree di Rischio e dei Protocolli di Controllo Specifici
Esempi di possibile realizzazione dei reati

- Intrusione abusiva in un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza, oppure acquisendo, riproducendo, diffondendo, comunicando o consegnando abusivamente codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso ad un sistema informatico o telematico, protetto da misure di sicurezza per ottenere profitto o danneggiare altri, con vantaggio o coinvolgimento dell'Azienda.
- Diffusione da parte di dipendenti o collaboratori della Società, di software del tipo virus, oppure all'utilizzo di apparecchiature che interferiscono con la rete interna o esterna per bloccarne l'utilizzo a danneggiarne il funzionamento
- Utilizzo da parte di dipendenti o collaboratori della Società di sistemi telematici aziendali per intercettare illecitamente comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico esterno o intercorrenti tra più sistemi esterni. Attività/Processi organizzativi sensibili Ogni attività aziendale che utilizza sistemi informatici (computer e server interno) e telematici (internet).

Funzioni e posizioni organizzative sensibili

Tutte le funzioni o posizioni organizzative interne ed i collaboratori e consulenti esterni che hanno la possibilità di utilizzare sistemi informatici (computer e server interno) e telematici (internet).

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.B	00

Protocolli di controllo specifici/Protocolli già in essere

Procedure di sicurezza informatica dei dati prevedono in particolare che la sicurezza sia determinata attraverso l'assegnazione di una password per l'accesso ai sistemi informatici e telematici dell'*Azienda*.

Con questa procedura si intende prevenire gli accessi anonimi avendo la tracciabilità dei vari log all'interno.

In questo modo, oltre alla sicurezza interna, si interviene anche sul possibile utilizzo di sistemi informatici e telematici della Società per accedere abusivamente ad altri sistemi esterni: tale utilizzo resterebbe infatti "tracciato", nel senso che si potrebbe risalire alla persona che lo ha messo in atto. Altra procedura prevista consiste nella consegna ad ogni dipendente di una serie di regole per l'utilizzo dei sistemi informatici.

- User ID: la propria User ID, una volta assegnata dal Responsabile Informatico, non deve essere comunicata ad altri. Dopo sei mesi di inutilizzo la User ID viene disabilitata automaticamente.
- Password: le password di autenticazione dell'utente devono essere a conoscenza esclusivamente dell'utente stesso e devono essere sostituite almeno ogni tre mesi. Le password verranno modificate autonomamente dall'utente a seguito di un avviso che il sistema operativo invierà automaticamente ogni tre mesi. Soluzioni software antivirus; Indicazione nel Codice Etico di regole di comportamento ad hoc per impedire i comportamenti oggetto di questa fattispecie.



**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del D. Lgs. 231/2001**

PARTE SPECIALE C

		Codice Doc.	REV
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.C	00

PARTE SPECIALE C

DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA (ART. 24-TER, D.LGS. 231/2001)

REATI

Azienda per delinquere (art. 416 c.p.)

Quando tre o più persone si associano allo scopo di commettere più delitti, coloro che promuovono o costituiscono od organizzano l'Azienda sono puniti, per ciò solo, con la reclusione da tre a sette anni. Per il solo fatto di partecipare all'Azienda, la pena è della reclusione da uno a cinque anni. I capi soggiacciono alla stessa pena stabilita per i promotori. Se gli associati scorrono in armi le campagne o le pubbliche vie, si applica la reclusione da cinque a quindici anni. La pena è aumentata se il numero degli associati è di dieci o più. Se l'Azienda è diretta a commettere taluno dei delitti di cui agli articoli 600, 601 e 602, nonché all'articolo 12, comma 3-bis, del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, si applica la reclusione da cinque a quindici anni nei casi previsti dal primo comma e da quattro a nove anni nei casi previsti dal secondo comma.

Azienda di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)

Chiunque fa parte di un'Azienda di tipo mafioso formata da tre o più persone, è punito con la reclusione da tre a sei anni. Coloro che promuovono, dirigono o organizzano l'Azienda sono puniti, per ciò solo, con la reclusione da quattro a nove anni. L'Azienda è di tipo mafioso quando coloro che ne fanno parte si avvalgono della forza di intimidazione del vincolo associativo e della condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva per commettere delitti, per acquisire in modo diretto o indiretto la gestione o comunque il controllo di attività economiche, di concessioni, di autorizzazioni, appalti e servizi pubblici o per realizzare profitti o vantaggi ingiusti per se o per altri, ovvero al fine di impedire od ostacolare il libero esercizio del voto o di procurare voti a se o ad altri in occasione di consultazioni elettorali. Se l'Azienda è armata si applica la pena della reclusione da quattro a dieci anni nei casi previsti dal primo comma e da cinque a quindici anni nei casi previsti dal secondo comma. L'Azienda si considera armata quando i partecipanti hanno la disponibilità, per il conseguimento della finalità dell'Azienda, di armi o materie esplosive, anche se occultate o tenute in luogo di deposito. Se le attività economiche di cui gli associati intendono assumere o mantenere il controllo sono finanziate in tutto o in parte con il prezzo, il prodotto, o il profitto di delitti, le pene stabilite nei commi precedenti sono aumentate da un terzo alla metà. Nei confronti del condannato è sempre obbligatoria la confisca delle cose che servirono o furono destinate a commettere il reato e delle cose che ne sono il prezzo, il prodotto, il profitto o che ne costituiscono l'impiego. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche

		Codice Doc.	REV
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.C	00

alla camorra e alle altre associazioni, comunque localmente denominate, che valendosi della forza intimidatrice del vincolo associativo perseguono scopi corrispondenti a quelli delle associazioni di tipo mafioso.

Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.)

La pena stabilita dal primo comma dell'articolo 416 bis si applica anche a chi ottiene la promessa di voti prevista dal terzo comma del medesimo articolo 416 bis in cambio della erogazione di denaro.

Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.)

Chiunque sequestra una persona allo scopo di conseguire, per sé o per altri, un ingiusto profitto come prezzo della liberazione, è punito con la reclusione da venticinque a trenta anni. Se dal sequestro deriva comunque la morte, quale conseguenza non voluta dal reo, della persona sequestrata, il colpevole è punito con la reclusione di anni trenta. Se il colpevole cagiona la morte del sequestrato si applica la pena dell'ergastolo. Al concorrente che, dissociandosi dagli altri, si adopera in modo che il soggetto passivo riacquisti la libertà, senza che tale risultato sia conseguenza del prezzo della liberazione, si applicano le pene previste dall'articolo 605. Se tuttavia il soggetto passivo muore, in conseguenza del sequestro, dopo la liberazione, la pena è della reclusione da sei a quindici anni. Nei confronti del concorrente che, dissociandosi dagli altri, si adopera, al di fuori del caso previsto dal comma precedente, per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori ovvero aiuta concretamente l'autorità di polizia o l'autorità giudiziaria nella raccolta di prove decisive per l'individuazione o la cattura dei concorrenti, la pena dell'ergastolo è sostituita da quella della reclusione da dodici a venti anni e le altre pene sono diminuite da un terzo a due terzi. Quando ricorre una circostanza attenuante, alla pena prevista dal secondo comma è sostituita la reclusione da venti a ventiquattro anni; alla pena prevista dal terzo comma è sostituita la reclusione da ventiquattro a trenta anni. Se concorrono più circostanze attenuanti, la pena da applicare per effetto delle diminuzioni non può essere inferiore a dieci anni, nell'ipotesi prevista dal secondo comma, ed a quindici anni, nell'ipotesi prevista dal terzo comma. I limiti di pena previsti nel comma precedente possono essere superati allorché ricorrono le circostanze attenuanti di cui al quinto comma del presente articolo.

Azienda finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 309/90)

Quando tre o più persone si associano allo scopo di commettere più delitti tra quelli previsti dall'articolo 73, chi promuove, costituisce, dirige, organizza o finanzia l'Azienda è punito per ciò solo con la reclusione non inferiore a venti anni. Chi partecipa all'Azienda è punito con la reclusione non inferiore a dieci anni. La pena è aumentata se il numero degli associati è di dieci o più o se tra i partecipanti vi sono persone dedite all'uso di sostanze stupefacenti o psicotrope. Se l'Azienda è armata la pena, nei casi indicati dai commi 1 e 3, non può essere inferiore a ventiquattro anni di reclusione e, nel caso previsto dal comma 2, a dodici anni di reclusione. L'Azienda si considera armata quando i partecipanti hanno la disponibilità di armi o materie

		Codice Doc.	REV
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.C	00

esplosivi, anche se occultate o tenute in luogo di deposito. La pena è aumentata se ricorre la circostanza di cui alla lettera e) del comma 1 dell'articolo 80. Se l'Azienda è costituita per commettere i fatti descritti dal comma 5 dell'articolo 73, si applicano il primo e il secondo comma dell'articolo 416 del codice penale. Le pene previste dai commi da 1 a 6 sono diminuite dalla metà a due terzi per chi si sia efficacemente adoperato per assicurare le prove del reato o per sottrarre all'Azienda risorse decisive per la commissione dei delitti. 8. Quando in leggi e decreti è richiamato il reato previsto dall'articolo 75 della legge 22 dicembre 1975, n. 685, abrogato dall'articolo 38, comma 1, della legge 26 giugno 1990, n. 162, il richiamo si intende riferito al presente articolo. Art. 407 co. 2, lett. a), n. 5), c.p.p. Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110.

		Codice Doc.	REV
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.C	00

Identificazione delle potenziali Aree di Rischio e dei Protocolli di Controllo Specifici Attività/Processi organizzativi sensibili

- atti fondamentali di nomina delle figure con responsabilità di governo da parte della *Società*;
- nomina della figura dell'Amministratore;
- procedure di selezione ed assunzione del personale e di collaboratori;
- costituzione di partnership o forme di collaborazione con soggetti esterni.
- gestione dei contratti di acquisto e di vendita, e di acquisizione di servizi ed interventi di consulenza;
- gestione dei contratti di acquisto e di vendita, e di acquisizione di servizi ed interventi di consulenza;
- costituzione di partnership o forme di collaborazione con soggetti esterni • gestione delle risorse finanziarie e monetarie;
- gestione della fiscalità aziendale

Funzioni e posizioni organizzative sensibili

- Soci
- Amministratore
- Responsabile Amministrazione
- Responsabile Acquisti
- Revisore Contabile
- Responsabili di area Protocolli di controllo specifici

Protocolli già in essere:

- specifiche indicazioni contenute nel Codice Etico;
- pieno rispetto dello Statuto aziendale



**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del D. Lgs. 231/2001**

PARTE SPECIALE D

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.D	00

PARTE SPECIALE D

FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO (ART. 25-BIS, D.LGS. 231/2001)

REATI

Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)

È punito con la reclusione da tre a dodici anni e con la multa da euro 516 a euro 3.098:

1. *chiunque contraffà monete nazionali o straniere, aventi corso legale nello Stato o fuori;*
2. *chiunque altera in qualsiasi modo monete genuine, col dare ad esse l'apparenza di un valore superiore;*
3. *chiunque, non essendo concorso nella contraffazione o nell'alterazione, ma di concerto con chi l'ha eseguita ovvero con un intermediario, introduce nel territorio dello Stato o detiene o spende o mette altrimenti in circolazione monete contraffatte o alterate;*
4. *chiunque, al fine di metterle in circolazione, acquista o comunque riceve, da chi le ha falsificate, ovvero da un intermediario, monete contraffatte o alterate.*

Alterazione di monete (art. 454 c.p.)

Chiunque altera monete della qualità indicata nell'articolo precedente, scemandone in qualsiasi modo il valore, ovvero, rispetto alle monete in tal modo alterate, commette alcuno dei fatti indicati nei n. 3 e 4 del detto articolo, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 103 a euro 516.

Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)

Chiunque, fuori dei casi preveduti dai due articoli precedenti, introduce nel territorio dello Stato, acquista o detiene monete contraffatte o alterate, al fine di metterle in circolazione, ovvero le spende o le mette altrimenti in circolazione, soggiace alle pene stabilite nei detti articoli, ridotte da un terzo alla metà.

Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)

Chiunque spende, o mette altrimenti in circolazione monete contraffatte o alterate, da lui ricevute in buona fede, è punito con la reclusione fino a sei mesi o con la multa fino a euro 1.032.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.D	00

Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)

Le disposizioni degli articoli 453, 455 e 457 si applicano anche alla contraffazione o alterazione di valori di bollo e alla introduzione nel territorio dello Stato, o all'acquisto, detenzione e messa in circolazione di valori di bollo contraffatti; ma le pene sono ridotte di un terzo.

Agli effetti della legge penale, si intendono per valori di bollo la carta bollata, le marche da bollo, i francobolli e gli altri valori equiparati a questi da leggi speciali.

Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)

Chiunque contraffà la carta filigranata che si adopera per la fabbricazione delle carte di pubblico credito o dei valori di bollo, ovvero acquista, detiene o aliena tale carta contraffatta, è punito, se il fatto non costituisce un più grave reato, con la reclusione da due a sei anni e con la multa da euro 309 a euro 1.032.

Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)

Chiunque fabbrica, acquista, detiene o aliena filigrane, programmi informatici o strumenti destinati esclusivamente alla contraffazione o alterazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata è punito, se il fatto non costituisce un più grave reato, con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 103 a euro 516.

La stessa pena si applica se le condotte previste dal primo comma hanno ad oggetto ologrammi o altri componenti della moneta destinati ad assicurare la protezione contro la contraffazione o l'alterazione.

Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

Fuori dei casi di concorso i reati previsti dall'articolo 473, chiunque introduce nel territorio dello Stato, al fine di trarne profitto, prodotti industriali con marchi o altri segni distintivi, nazionali o esteri, contraffatti o alterati è punito con la reclusione da uno a quattro anni e con la multa da euro 3.500 a euro 35.000. Fuori dei casi di concorso nella contraffazione, alterazione, introduzione nel territorio dello Stato, chiunque detiene per la vendita, pone in vendita o mette altrimenti in circolazione, al fine di trarne profitto, i prodotti di cui al primo comma è punito con la reclusione fino a due anni e con la multa fino a euro

20.000. I delitti previsti dai commi primo e secondo sono punibili a condizione che siano state osservate le norme delle leggi interne, dei regolamenti comunitari e delle convenzioni internazionali sulla tutela della proprietà intellettuale o industriale.

Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)

Chiunque, non essendo concorso nella contraffazione o nell'alterazione, fa uso di valori di bollo contraffatti o alterati è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa fino a euro 516. Se i valori sono stati ricevuti in buona fede, si applica la pena stabilita nell'articolo 457, ridotta di un terzo.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.D	00

Art. 473 c.p. (Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni)

Chiunque, potendo conoscere dell'esistenza del titolo di proprietà industriale, contraffà o altera marchi o segni distintivi, nazionali o esteri, di prodotti industriali, ovvero chiunque senza essere concorso nella contraffazione o alterazione, fa uso di tali marchi o segni contraffatti o alterati, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro

2.500 a euro 25.000. Soggiace alla pena della reclusione da uno a quattro anni e della multa da euro 3.500 a euro 35.000 chiunque contraffà o altera brevetti, disegni o modelli industriali, nazionali o esteri, ovvero, senza essere concorso nella contraffazione o alterazione, fa uso di tali brevetti, disegni o modelli contraffatti o alterati.

I delitti previsti dai commi primo e secondo sono punibili a condizione che siano state osservate le norme delle leggi interne, dei regolamenti Comunitari e delle convenzioni internazionali sulla tutela della proprietà intellettuale industriale.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.D	00

Identificazione delle potenziali Aree di Rischio e dei Protocolli di Controllo Specifici Attività/Processi organizzativi sensibili

- attività di gestione della documentazione organizzativa;
- attività di comunicazione esterna e marketing;
- attività di realizzazione software.
- Responsabili di area e impiegati delle aree addette al marketing e alla comunicazione
- Responsabile amministrazione
- Referente e operatori informatici (addetti a realizzazione software, gestione del sito web)
specifiche indicazioni contenute nel Codice Etico dell'Azienda



**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del D. Lgs. 231/2001**

PARTE SPECIALE E

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.E	00

PARTE SPECIALE E

DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO (ART. 25-BIS.1, D.LGS. 231/2001)

REATI

Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)

Chiunque adopera violenza sulle cose ovvero mezzi fraudolenti per impedire o turbare l'esercizio di un'industria o di un commercio è punito, a querela della persona offesa, se il fatto non costituisce un più grave reato, con la reclusione fino a due anni e con la multa da centotré euro a milletrentadue euro.

Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.)

Chiunque nell'esercizio di un'attività commerciale, industriale o comunque produttiva, compie atti di concorrenza con violenza o minaccia è punito con la reclusione da due a sei anni.

La pena è aumentata se gli atti di concorrenza riguardano un'attività finanziata in tutto o in parte ed in qualsiasi modo dallo Stato o da altri enti pubblici.

Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)

Chiunque, ponendo in vendita o mettendo altrimenti in circolazione, sui mercati nazionali o esteri, prodotti industriali, con nomi, marchi o segni distintivi contraffatti o alterati, cagiona un documento all'industria nazionale, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa non inferiore a cinquecentosedici euro. Se per i marchi o segni distintivi sono state osservate le norme delle leggi interne o delle convenzioni internazionali sulla tutela della proprietà industriale, la pena è aumentata e non si applicano le disposizioni degli articoli 473 e 474.

Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)

Chiunque, nell'esercizio di una attività commerciale, ovvero in uno spaccio aperto al pubblico, consegna all'acquirente una cosa mobile per un'altra, ovvero una cosa mobile, per origine, provenienza, qualità o quantità, diversa da quella dichiarata o pattuita, è punito, qualora il fatto non costituisca un più grave delitto, con la reclusione fino a due anni o con la multa fino a duemilasestantacinque euro. Se si tratta di oggetti preziosi, la pena è della reclusione fino a tre anni o della multa non inferiore a centotré euro.

Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)

Chiunque pone in vendita o mette altrimenti in circolazione opere dell'ingegno o prodotti industriali, con nomi, marchi o segni distintivi nazionali o esteri, atti a indurre in inganno il compratore sull'origine, provenienza o qualità dell'opera o del prodotto, è punito, se il fatto non è preveduto come reato da altra disposizione di legge, con la reclusione fino a un anno o con la multa fino a milletrentadue euro.

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.E	00

Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)

Salva l'applicazione degli articoli 473 e 474 chiunque, potendo conoscere dell'esistenza del titolo di proprietà industriale, fabbrica o adopera industrialmente oggetti o altri beni realizzati usurpando un titolo di proprietà industriale o in violazione dello stesso è punito, a querela della persona offesa, con la reclusione fino a due anni e con la multa fino a euro

20.000. Alla stessa pena soggiace chi, al fine di trarne profitto, introduce nel territorio dello Stato, detiene per la vendita, pone in vendita con offerta diretta ai consumatori o mette comunque in circolazione i beni di cui al primo comma.

Si applicano le disposizioni di cui agli articoli 474-bis, 474-ter, secondo comma, e 517-bis, secondo comma. I delitti previsti dai commi primo e secondo sono punibili sempre che siano state osservate le norme delle leggi interne, dei regolamenti comunitari e delle convenzioni internazionali sulla tutela della proprietà intellettuale o industriale.

Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

Chiunque contraffà o comunque altera indicazioni geografiche o denominazioni di origine di prodotti agroalimentari è punito con la reclusione fino a due anni e con la multa fino a euro 20.000.

Alla stessa pena soggiace chi, al fine di trarne profitto, introduce nel territorio dello Stato, detiene per la vendita, pone in vendita con offerta diretta ai consumatori o mette comunque in circolazione i medesimi prodotti con le indicazioni o denominazioni contraffatte.

Si applicano le disposizioni di cui agli articoli 474-bis, 474-ter, secondo comma, e 517-bis, secondo comma. I delitti previsti dai commi primo e secondo sono punibili a condizione che siano state osservate le norme delle leggi interne, dei regolamenti comunitari e delle convenzioni internazionali in materia di tutela delle indicazioni geografiche e delle denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari.

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.E	00

Identificazione delle potenziali Aree di Rischio e dei Protocolli di Controllo Specifici **Esempi di possibile realizzazione di reato**

- È possibile che vengano stabilite delle politiche di vendita e/o di scelta di fornitori attraverso il quale si mettano in vendita prodotti e/o servizi con segni mendaci o usurpando titoli di proprietà industriale

Attività/Processi organizzativi sensibili

- attività di definizione delle politiche di vendita;
- scelta e gestione dei fornitori;
- gestione della documentazione organizzativa;
- attività di comunicazione esterna e marketing;
- attività di realizzazione software.

Funzioni e posizioni organizzative sensibili

- Amministratore
- Responsabile acquisti
- Responsabili di area e impiegati delle aree addette al marketing e alla comunicazione
- Referente e operatori informatici (addetti a realizzazione software, gestione del sito web)

Protocolli già in essere

- specifiche indicazioni contenute nel Codice Etico dell'Azienda.



**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del D. Lgs. 231/2001**

PARTE SPECIALE F

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.F	00

PARTE SPECIALE F

REATI SOCIETARI PREVISTI DAL CODICE CIVILE O DA ALTRE LEGGI SPECIALI (ART. 25-TER, D.LGS. 231/2001 – MODIFICHE EX D.LGS. N. 19 DEL 02.03.2023)

Reati

False comunicazioni sociali (art. 2621 c. c.)

Salvo quanto previsto dall'articolo 2622, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, i quali, con l'intenzione di ingannare i soci o il pubblico e al fine di conseguire per se o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, espongono fatti materiali non rispondenti al vero ancorché oggetto di valutazioni ovvero omettono informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene, in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari sulla predetta situazione, sono puniti con l'arresto fino a due anni.

La punibilità è estesa anche al caso in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi.

La punibilità è esclusa se le falsità o le omissioni non alterano in modo sensibile la rappresentazione della situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene. La punibilità è comunque esclusa se le falsità o le omissioni determinano una variazione del risultato economico di esercizio, al lordo delle imposte, non superiore al 5 per cento o una variazione del patrimonio netto non superiore all'1 per cento. In ogni caso il fatto non è punibile se conseguenza di valutazioni estimative che, singolarmente considerate, differiscono in misura non superiore al 10 per cento da quella corretta.

Nei casi previsti dai commi terzo e quarto, ai soggetti di cui al primo comma sono irrogate la sanzione amministrativa da dieci a cento quote e l'interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese da sei mesi a tre anni, dall'esercizio dell'ufficio di amministratore, sindaco, liquidatore, direttore generale e dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, nonché da ogni altro ufficio con potere di rappresentanza della persona giuridica o dell'impresa.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.F	00

False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci e dei creditori (art. 2622 c.c.)

Gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, i quali, con l'intenzione di ingannare i soci o il pubblico e al fine di conseguire per se o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, esponendo fatti materiali non rispondenti al vero ancorché oggetto di valutazioni, ovvero omettendo informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene, in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari sulla predetta situazione, cagionano un danno patrimoniale alla società, ai soci o ai creditori, sono puniti, a querela della persona offesa, con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Si procede a querela anche se il fatto integra altro delitto, ancorché aggravato, a danno del patrimonio di soggetti diversi dai soci e dai creditori, salvo che sia commesso in danno dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee.

Nel caso di società soggette alle disposizioni della parte IV, titolo III, capo II, del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni, la pena per i fatti previsti al primo comma e da uno a quattro anni e il delitto è procedibile d'ufficio.

La pena è da due a sei anni se, nelle ipotesi di cui al terzo comma, il fatto cagiona un grave nocumento ai risparmiatori.

Il nocumento si considera grave quando abbia riguardato un numero di risparmiatori superiore allo 0,1 per mille della popolazione risultante dall'ultimo censimento ISTAT ovvero se sia consistito nella distruzione o riduzione del valore di titoli di entità complessiva superiore allo 0,1 per mille del prodotto interno lordo.

La punibilità per i fatti previsti dal primo e terzo comma è estesa anche al caso in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi.

La punibilità per i fatti previsti dal primo e terzo comma è esclusa se le falsità o le omissioni non alterano in modo sensibile la rappresentazione della situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene. La punibilità è comunque esclusa se le falsità o le omissioni determinano una variazione del risultato economico di esercizio, al lordo delle imposte, non superiore al 5 per cento o una variazione del patrimonio netto non superiore all'1 per cento.

In ogni caso il fatto non è punibile se conseguenza di valutazioni estimative che, singolarmente considerate, differiscono in misura non superiore al 10 per cento da quella corretta.

Nei casi previsti dai commi settimo e ottavo, ai soggetti di cui al primo comma sono irrogate la sanzione amministrativa da dieci a cento quote e l'interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese da sei mesi a tre anni, dall'esercizio dell'ufficio di amministratore, sindaco, liquidatore, direttore generale e dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, nonché da ogni altro ufficio con potere di rappresentanza della persona giuridica o dell'impresa.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.F	00

Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.)

I responsabili della revisione i quali, al fine di conseguire per se o per altri un ingiusto profitto, nelle relazioni o in altre comunicazioni, con la consapevolezza della falsità e l'intenzione di ingannare i destinatari delle comunicazioni, attestano il falso od occultano informazioni concernenti la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società, ente o soggetto sottoposto a revisione, in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari delle comunicazioni sulla predetta situazione, sono puniti, se la condotta non ha loro cagionato un danno patrimoniale, con l'arresto fino a un anno. Se la condotta di cui al primo comma ha cagionato un danno patrimoniale ai destinatari delle comunicazioni, la pena è della reclusione da uno a quattro anni.

Impedito controllo (art. 2625 c.c.)

Gli amministratori che, occultando documenti o con altri idonei artifici, impediscono o comunque ostacolano lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali o alle società di revisione, sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria fino a 10.329 euro.

Se la condotta ha cagionato un danno ai soci, si applica la reclusione fino ad un anno e si procede a querela della persona offesa.

La pena è raddoppiata se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)

Gli amministratori che, fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, restituiscono, anche simulatamente, i conferimenti ai soci o li liberano dall'obbligo di eseguirli, sono puniti con la reclusione fino ad un anno.

Illegale ripartizione degli utili o delle riserve (art. 2627 c.c.)

Salvo che il fatto non costituisca più grave reato, gli amministratori che ripartiscono utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero che ripartiscono riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite, sono puniti con l'arresto fino ad un anno. La restituzione degli utili o la ricostituzione delle riserve prima del termine previsto per l'approvazione del bilancio estingue il reato.

Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)

Gli amministratori che, fuori dei casi consentiti dalla legge, acquistano o sottoscrivono azioni o quote sociali, cagionando una lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge, sono puniti con la reclusione fino ad un anno.

La stessa pena si applica agli amministratori che, fuori dei casi consentiti dalla legge, acquistano o sottoscrivono azioni o quote emesse dalla società controllante, cagionando una lesione del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge.

Se il capitale sociale o le riserve sono ricostituiti prima del termine previsto per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio in relazione al quale è stata posta in essere la condotta, il reato è estinto.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.F	00

Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)

Gli amministratori che, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, effettuano riduzioni del capitale sociale o fusioni con altra società o scissioni, cagionando danno ai creditori, sono puniti, a querela della persona offesa, con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Il risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio estingue il reato.

Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.)

L'amministratore o il componente del consiglio di gestione di una società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altro Stato dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni, ovvero di un soggetto sottoposto a vigilanza ai sensi del testo unico di cui al decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, del citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 58 del 1998, della legge 12 agosto 1982, n. 576, o del decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, che viola gli obblighi previsti dall'articolo 2391, primo comma, è punito con la reclusione da uno a tre anni, se dalla violazione siano derivati danni alla società o a terzi.

Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)

Gli amministratori e i soci conferenti che, anche in parte, formano od aumentano fittiziamente il capitale sociale mediante attribuzioni di azioni o quote in misura complessivamente superiore all'ammontare del capitale sociale, sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti ovvero del patrimonio della società nel caso di trasformazione, sono puniti con la reclusione fino ad un anno.

Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)

I liquidatori che, ripartendo i beni sociali tra i soci prima del pagamento dei creditori sociali o dell'accantonamento delle somme necessario a soddisfarli, cagionano danno ai creditori, sono puniti, a querela della persona offesa, con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Il risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio estingue il reato.

Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)

Chiunque, con atti simulati o fraudolenti, determina la maggioranza in assemblea, allo scopo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)

Chiunque diffonde notizie false, ovvero pone in essere operazioni simulate o altri artifici concretamente idonei a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari non quotati o per i quali non è stata presentata una richiesta di ammissione alle negoziazioni in un mercato regolamentato, ovvero ad incidere in modo significativo sull'affidamento che il pubblico ripone nella stabilità patrimoniale di banche o di gruppi bancari, è punito con la pena della reclusione da uno a cinque anni.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.F	00

Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)

Gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori di società o enti e gli altri soggetti sottoposti per legge alle autorità pubbliche di vigilanza, o tenuti ad obblighi nei loro confronti, i quali nelle comunicazioni alle predette autorità previste in base alla legge, al fine di ostacolare l'esercizio delle funzioni di vigilanza, espongono fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazioni, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria dei sottoposti alla vigilanza ovvero, allo stesso fine, occultano con altri mezzi fraudolenti, in tutto o in parte fatti che avrebbero dovuto comunicare, concernenti la situazione medesima, sono puniti con la reclusione da uno a quattro anni. La punibilità è estesa anche al caso in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi.

Sono puniti con la stessa pena gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori di società, o enti e gli altri soggetti sottoposti per legge alle autorità pubbliche di vigilanza o tenuti ad obblighi nei loro confronti, i quali, in qualsiasi forma, anche omettendo le comunicazioni dovute alle predette autorità, consapevolmente ostacolano le funzioni.

La pena è raddoppiata se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

Reato previsto dall'art. 54 D. Lgs. 19/2023 “False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare”

“Chiunque, al fine di far apparire adempite le condizioni per il rilascio del certificato preliminare di cui all'articolo 29, forma documenti in tutto o in parte falsi, altera documenti veri, rende dichiarazioni false oppure omette informazioni rilevanti, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

In caso di condanna ad una pena non inferiore a mesi otto di reclusione segue l'applicazione della pena accessoria di cui all'articolo 32-bis del codice penale”.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.F	00

Identificazione delle potenziali Aree di Rischio e dei Protocolli di Controllo Specifici
Esempi di possibile realizzazione di reato

- Esiste la possibilità che in documenti contabili dell'Azienda o in altri documenti contenenti comunicazioni sociali dirette ai portatori di interesse vengano determinate poste valutative di bilancio non conformi alla reale situazione dell'Azienda oppure vengano esposti fatti non veri o vengano omesse informazioni dovute riguardo all'Azienda.
- L' Amministratore – anche avvalendosi di propri diretti collaboratori – potrebbero non assolvere alla richiesta di informazioni utili al controllo sugli atti di indirizzo e governo dell'Azienda da parte di soci, di altri organi sociali o della società di revisione mediante l'occultamento, anche accompagnato da artifici, della documentazione necessaria al controllo stesso (ad esempio, esibizione parziale o alterata di detta documentazione).
- Gestione fittizia del capitale sociale;

Attività/Processi organizzativi sensibili:

- costruzione e redazione di bilancio d'esercizio;
- attività di revisione contabile;
- relazioni o altre comunicazioni concernenti la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società;
- attività di informazione sugli atti di governo ed indirizzo dell'Azienda
- attività di gestione del capitale sociale

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.F	00

Funzioni e posizioni organizzative sensibili

- Soci
- Amministratore
- Consulenti in materia di bilancio e fiscalità

Protocolli di controllo specifici

- Controllo delle diverse poste di bilancio da parte del Revisore se incaricato
- Costruzione del bilancio con commercialista esperto incaricato formalmente dalla direzione generale dell'Azienda
- Il revisore è nominato dall' Organo Amministrativo tra gli iscritti all'Albo dei Revisori contabili
- Previsione di specifiche indicazioni di comportamento nel Codice Etico.



**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del D. Lgs. 231/2001**

PARTE SPECIALE G

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.G	00

PARTE SPECIALE G

DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (ART. 25-QUINQUIES, D.LGS. 231/2001)

REATI

Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)

Chiunque esercita su una persona poteri corrispondenti a quelli del diritto di proprietà ovvero chiunque riduce o mantiene una persona in uno stato di soggezione continuativa, costringendola a prestazioni lavorative o sessuali ovvero all'accattonaggio o comunque a prestazioni che ne comportino lo sfruttamento, è punito con la reclusione da otto a venti anni. La riduzione o il mantenimento nello stato di soggezione ha luogo quando la condotta è attuata mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità o approfittamento di una situazione di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità, o mediante la promessa o la dazione di somme di denaro o di altri vantaggi a chi ha autorità sulla persona. La pena è aumentata da un terzo alla metà se i fatti di cui al primo comma sono commessi in danno di minore degli anni diciotto o sono diretti allo sfruttamento della prostituzione o al fine di sottoporre la persona offesa al prelievo di organi.

Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)

Chiunque induce alla prostituzione una persona di età inferiore agli anni diciotto ovvero ne favorisce o sfrutta la prostituzione è punito con la reclusione da sei a dodici anni e con la multa da euro 15.493 a euro 154.937. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque compie atti sessuali con un minore di età compresa tra i quattordici e i diciotto anni, in cambio di denaro o di altra utilità economica, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa non inferiore a euro 5.164.

Nel caso in cui il fatto di cui al secondo comma sia commesso nei confronti di persona che non abbia compiuto gli anni sedici, si applica la pena della reclusione da due a cinque anni. Se l'autore del fatto di cui al secondo comma è persona minore di anni diciotto si applica la pena della reclusione o della multa, ridotta da un terzo a due terzi.

Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)

Chiunque, utilizzando minori degli anni diciotto, realizza esibizioni pornografiche o produce materiale pornografico ovvero induce minori di anni diciotto a partecipare ad esibizioni pornografiche è punito con la reclusione da sei a dodici anni e con la multa da euro 25.822 a euro 258.228.

Alla stessa pena soggiace chi fa commercio del materiale pornografico di cui al primo comma. Chiunque, al di fuori delle ipotesi di cui al primo e al secondo comma, con qualsiasi mezzo, anche per via telematica, distribuisce, divulga, diffonde o pubblicizza il materiale pornografico di cui al primo comma, ovvero distribuisce

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.G	00

o divulga notizie o informazioni finalizzate all'adescamento o allo sfruttamento sessuale di minori degli anni diciotto, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 2.582 a euro 51.645.

Chiunque, al di fuori delle ipotesi di cui ai commi primo, secondo e terzo, offre o cede ad altri, anche a titolo gratuito, il materiale pornografico di cui al primo comma, è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa da euro 1.549 a euro 5.164.

Chiunque, fuori dei casi indicati nell'articolo 601, acquista o aliena o cede una persona che si trova in una delle condizioni di cui all'articolo 600 è punito con la reclusione da otto a venti anni.

La pena è aumentata da un terzo alla metà se la persona offesa è minore degli anni diciotto ovvero se i fatti di cui al primo comma sono diretti allo sfruttamento della prostituzione o al fine di sottoporre la persona offesa al prelievo di organi.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.G	00

Identificazione delle potenziali Aree di Rischio e dei Protocolli di Controllo Specifici

Vista l'attività svolta dalla *Società* le fattispecie di reato cui fanno riferimento gli articoli sopra elencati costituiscono reati a basso rischio all'interno dell'Azienda.

Sono potenzialmente responsabili e quindi da considerarsi posizioni e funzioni organizzative sensibili quelle di Amministratori, dipendenti e collaboratori tuttavia si intende esplicitare che il Codice Etico prevede l'obbligo per gli amministratori, dipendenti e collaboratori di agire sempre nel pieno rispetto della dignità individuale di tutte le persone con cui si entra in contatto, anche attraverso gli strumenti informatici, nel corso dell'attività professionale ed in special modo i minori e le persone socialmente deboli.

Quindi ognuno di loro:

- disconosce e ripudia ogni principio di discriminazione basato sul sesso, sulla nazionalità, sulla religione, sulle opinioni personali e politiche, sull'età, sulla salute e sulle condizioni economiche; pone attenzione alla salvaguardia della integrità fisica psicologica, della identità culturale e delle dimensioni di relazione con gli altri di ogni soggetto;
- evita e combatte ogni possibile situazione di soggezione o sfruttamento (compreso quello lavorativo o sessuale);
- tutela l'immagine, evitandone ogni possibile riproduzione, manipolazione o diffusione, se non con l'esplicito consenso della persona stessa o di chi ne abbia la tutela, la curatela o l'amministrazione di sostegno, e comunque nel pieno rispetto delle leggi in materia.

Per quanto poi riguarda i collaboratori esterni ed i fornitori, si prevede che gli stessi osservano contrattualmente il pieno rispetto della dignità individuale di tutte le persone a diverso titolo implicate nell'attività svolta:

- ponendo attenzione alla salvaguardia della loro integrità fisica psicologica, della loro identità culturale e delle loro dimensioni di relazione con gli altri;
- evitando e combattendo ogni possibile situazione di soggezione o sfruttamento (compreso quello lavorativo o sessuale);
- tutelando la loro immagine, evitandone ogni possibile riproduzione, manipolazione o diffusione, se non con l'esplicito consenso della persona stessa o di chi ne abbia la tutela, la curatela o l'amministrazione di sostegno, e comunque nel pieno rispetto delle leggi in materia. In termini specifici, all'attuazione piena e coerente della normativa in materia di lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile, alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro, ai diritti sindacali, di Azienda e rappresentanza dei lavoratori.



**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del D. Lgs. 231/2001**

PARTE SPECIALE H

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.H	00

PARTE SPECIALE H

REATI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 25-*SEPTIES* D.LGS. 231/2001)

REATI

Omicidio colposo (art. 589 c.p.)

Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni. Se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni.

Si applica la pena della reclusione da tre a dieci anni se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale da:

- 1) soggetto in stato di ebbrezza alcolica ai sensi dell'articolo 186, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni;*
- 2) soggetto sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o psicotrope. Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni quindici.*

Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)

Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a euro 309. Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123 a euro 619, se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309 a euro 1.239. Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni. Nei casi di violazione delle norme sulla circolazione stradale, se il fatto è commesso da soggetto in stato di ebbrezza alcolica ai sensi dell'articolo 186, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni, ovvero da soggetto sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o psicotrope, la pena per le lesioni gravi è della reclusione da sei mesi a due anni e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da un anno e sei mesi a quattro anni. Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque. Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.H	00

Identificazione delle potenziali Aree di Rischio e dei Protocolli di Controllo Specifici
Esempi di possibile realizzazione di reato violazione di una delle norme antinfortunistiche e relative alla sicurezza sul lavoro, o nel contesto e negli ambienti di lavoro

Attività/Processi organizzativi sensibili sono da considerarsi a rischio tutte le attività aziendali contemplate nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) previsto dal D. Lgs. 81/2008.

Funzioni e posizioni organizzative sensibili

- Amministratore
- Responsabile dei Servizi di Prevenzione e Protezione (RSPP)
- Responsabili di area

Protocolli di controllo specifici

Protocolli già in essere

La Società possiede il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) così come previsto dal D. Lgs. 81/2008 ed il relativo sistema di gestione dei rischi aggiornato e sotto controllo. Il DVR in particolare contiene una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute sui distinti luoghi di lavoro, nella quale sono specificati:

- la metodologia utilizzata per la suddetta valutazione
- la descrizione delle attività presenti
- l'analisi e la valutazione dei rischi per singola tipologia di mansione ed operazione, l'individuazione delle misure tecniche, organizzative e gestionali in atto per la prevenzione e protezione
- la programmazione e predisposizione delle misure di prevenzione e di protezione correttive e di miglioramento,
- l'individuazione delle misure informative, formative e di addestramento dei lavoratori.



**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del D. Lgs. 231/2001**

PARTE SPECIALE I

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.1	00

PARTE SPECIALE I

RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, DI BENI O DI UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHÉ AUTORICICLAGGIO (ART. 25-*OCTIES*, D.LGS. 231/2001)

REATI

Ricettazione (art. 648 c.p.)

Fuori dei casi di concorso nel reato, chi, al fine di procurare a sé o ad altri un profitto, acquista, riceve od occulta denaro o cose provenienti da un qualsiasi delitto, o comunque si intromette nel farle acquistare, ricevere od occultare, è punito con la reclusione da due ad otto anni e con la multa da euro 516 a euro 10.329.

La pena è della reclusione sino a sei anni e della multa sino a euro 516, se il fatto è di particolare tenuta. Le disposizioni di questo articolo si applicano anche quando l'autore del delitto da cui il denaro o le cose provengono non è imputabile o non è punibile ovvero quando manchi una condizione di procedibilità riferita a tale delitto.

Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)

Fuori dei casi di concorso nel reato, chiunque sostituisce o trasferisce denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto non colposo, ovvero compie in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa, è punito con la reclusione da quattro a dodici anni e con la multa da euro 1.032 a euro 15.493.

La pena è aumentata quando il fatto è commesso nell'esercizio di un'attività professionale. La pena è diminuita se il denaro, i beni o le altre utilità provengono da delitto per il quale è stabilita la pena della reclusione inferiore nel massimo a cinque anni. Si applica l'ultimo comma dell'articolo 648.

Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)

Chiunque, fuori dei casi di concorso nel reato e dei casi previsti dagli articoli 648 e 648-bis, impiega in attività economiche o finanziarie denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto, è punito con la reclusione da quattro a dodici anni e con la multa da euro 1.032 a 15.493.

La pena è aumentata quando il fatto è commesso nell'esercizio di un'attività professionale. La pena è diminuita nell'ipotesi di cui al secondo comma dell'articolo 648. Si applica l'ultimo comma dell'articolo 648.

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.1	00

Identificazione delle potenziali Aree di Rischio e dei Protocolli di Controllo
Specifici Attività/Processi organizzativi sensibili

- gestione delle risorse finanziarie e monetarie
- registrazione contabile di fatture attive e passive
- gestione della fiscalità aziendale
- gestione scritture contabili
- gestione delle operazioni relative al capitale e agli utili

Funzioni e posizioni organizzative sensibili

- Soci
- Amministratore
- Responsabile Amministrazione
- Consulenti in materia di bilancio e fiscalità
- Revisore dei conti

Protocolli di controllo specifici

Tutte le operazioni di pagamento, sia per quanto concerne le Pubbliche Amministrazioni, gli Enti Locali, ecc. che per quanto concerne i privati, viene effettuato attraverso l'utilizzo di metodi tracciabili (bonifico).



**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del D. Lgs. 231/2001**

PARTE SPECIALE L

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.L	00

PARTE SPECIALE L

DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO DI AUTORE (ART. 25-*NOVIES*, D.LGS. 231/2001)

REATI

Art. 171, co. 1, lett. a-bis), Legge 22 aprile 1941, n. 633

... mette a disposizione del pubblico, immettendola in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, un'opera dell'ingegno protetta, o parte di essa

Art. 171, co. 3, Legge 22 aprile 1941, n. 633

La pena è della reclusione fino ad un anno o della multa non inferiore a euro 516 se i reati di cui sopra sono commessi sopra una opera altrui non destinata alla pubblicità, ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera medesima, qualora ne risulti offesa all'onore od alla reputazione dell'autore.

Art. 171-bis, Legge 22 aprile 1941, n. 633

Chiunque abusivamente duplica, per trarne profitto, programmi per elaboratore o ai medesimi fini importa, distribuisce, vende, detiene a scopo commerciale o imprenditoriale o concede in locazione programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla Società italiana degli autori ed editori (SLAE), è soggetto alla pena della reclusione da sei mesi a tre anni e della multa da euro 2.582 a euro 15.493. La stessa pena si applica se il fatto concerne qualsiasi mezzo inteso unicamente a consentire o facilitare la rimozione arbitraria o l'elusione funzionale di dispositivi applicati a protezione di un programma per elaboratori. La pena non è inferiore nel minimo a due anni di reclusione e la multa a euro 15.493 se il fatto è di rilevante gravità.

Chiunque, al fine di trarne profitto, su supporti non contrassegnati SLAE riproduce, trasferisce su altro supporto, distribuisce, comunica, presenta o dimostra in pubblico il contenuto di una banca di dati in violazione delle disposizioni di cui agli articoli 64-quinquies e 64-sexies, ovvero esegue l'estrazione o il reimpiego della banca di dati in violazione delle disposizioni di cui agli articoli 102-bis e 102-ter, ovvero distribuisce, vende o concede in locazione una banca di dati, è soggetto alla pena della reclusione da sei mesi a tre anni e della multa da euro 2.582 a euro 15.493. La pena non è inferiore nel minimo a due anni di reclusione e la multa a euro 15.493 se il fatto è di rilevante gravità.

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.L	00

Art. 171-ter, Legge 22 aprile 1941, n. 633

E' punito, se il fatto è commesso per uso non personale, con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro 2.582 a euro 15.493 chiunque a fini di lucro:

abusivamente duplica, riproduce, trasmette o diffonde in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, un'opera dell'ingegno destinata al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio, dischi, nastri o supporti analoghi ovvero ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento;

abusivamente riproduce, trasmette o diffonde in pubblico, con qualsiasi procedimento, opere o parti di opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o

drammatico - musicali, ovvero multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati;

pur non avendo concorso alla duplicazione o riproduzione, introduce nel territorio dello Stato, detiene per la vendita o la distribuzione, o distribuisce, pone in commercio, concede in noleggio o comunque cede a qualsiasi titolo, proietta in pubblico, trasmette a mezzo della televisione con qualsiasi procedimento, trasmette a mezzo della radio, fa ascoltare in pubblico le duplicazioni o riproduzioni abusive di cui alle lettere a) e b);

detiene per la vendita o la distribuzione, pone in commercio, vende, noleggia, cede a qualsiasi titolo, proietta in pubblico, trasmette a mezzo della radio o della televisione con qualsiasi procedimento, videocassette, musicassette, qualsiasi supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive o sequenze di immagini in movimento, od altro supporto per il quale è prescritta, ai sensi della presente legge, l'apposizione di contrassegno da parte della Società italiana degli autori ed editori (S.I.A.E.), privi del contrassegno medesimo o dotati di contrassegno contraffatto o alterato;

in assenza di accordo con il legittimo distributore, ritrasmette o diffonde con qualsiasi mezzo un servizio criptato ricevuto per mezzo di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni ad accesso condizionato;

introduce nel territorio dello Stato, detiene per la vendita o la distribuzione, distribuisce, vende, concede in noleggio, cede a qualsiasi titolo, promuove commercialmente, installa dispositivi o elementi di decodificazione speciale che consentono l'accesso ad un servizio criptato senza il pagamento del canone dovuto.

1. f-bis) fabbrica, importa, distribuisce, vende, noleggia, cede a qualsiasi titolo, pubblicizza per la vendita o il noleggio, o detiene per scopi commerciali, attrezzature, prodotti o componenti ovvero presta servizi che abbiano la prevalente finalità o l'uso commerciale di eludere efficaci misure tecnologiche di cui all'art. 102-quater ovvero siano principalmente progettati, prodotti, adattati o realizzati con la finalità di rendere possibile o facilitare l'elusione di predette misure.

Fra le misure tecnologiche sono comprese quelle applicate, o che residuano, a seguito della rimozione delle, misure medesime conseguentemente a iniziativa volontaria dei titolari dei diritti o ad accordi tra questi ultimi e i beneficiari di eccezioni, ovvero a seguito di esecuzione di provvedimenti dell'autorità amministrativa o giurisdizionale;

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.L	00

abusivamente rimuove o altera le informazioni elettroniche di cui all'articolo 102- quinquies, ovvero distribuisce, importa a fini di distribuzione, diffonde per radio o per televisione, comunica o mette a disposizione del pubblico opere o altri materiali protetti dai quali siano state rimosse o alterate le informazioni elettroniche stesse.

È punito con la reclusione da uno a quattro anni e con la multa da euro 2.582 a euro 15.493 chiunque:

riproduce, duplica, trasmette o diffonde abusivamente, vende o pone altrimenti in commercio, cede a qualsiasi titolo o importa abusivamente oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi;

a-bis) in violazione dell'art. 16, a fini di lucro, comunica al pubblico immettendola in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa;

esercitando in forma imprenditoriale attività di riproduzione, distribuzione, vendita o commercializzazione, importazione di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi, si rende colpevole dei fatti previsti dal comma 1;

promuove o organizza le attività illecite di cui al comma 1.

La pena è diminuita se il fatto è di particolare tenuta. La condanna per uno dei reati previsti nel comma 1 comporta:

l'applicazione delle pene accessorie di cui agli articoli 30 e 32-bis del codice penale;

la pubblicazione della sentenza in uno o più quotidiani, di cui almeno uno a diffusione nazionale, e in uno o più periodici specializzati;

la sospensione per un periodo di un anno della concessione o autorizzazione di diffusione radiotelevisiva per l'esercizio dell'attività produttiva o commerciale.

Gli importi derivanti dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie previste dai precedenti commi sono versati all'Ente nazionale di previdenza ed assistenza per i pittori e scultori, musicisti, scrittori ed autori drammatici.

Art. 171-septies, Legge 22 aprile 1941, n. 633

La pena di cui all'articolo 171-ter, comma 1, si applica anche:

ai produttori o importatori dei supporti non soggetti al contrassegno di cui all'articolo 181-bis, i quali non comunicano alla SLAE entro trenta giorni dalla data di immissione in commercio sul territorio nazionale o di importazione i dati necessari alla univoca identificazione dei supporti medesimi;

salvo che il fatto non costituisca più grave reato, a chiunque dichiari falsamente l'avvenuto assolvimento degli obblighi di cui all'articolo 181-bis, comma 21, della presente legge.

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.L	00

Art. 171-octies, Legge 22 aprile 1941, n. 633

Qualora il fatto non costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro 2.582 a euro 25.822 chiunque a fini fraudolenti produce, pone in vendita, importa, promuove, installa, modifica, utilizza per uso pubblico e privato apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale. Si intendono ad accesso condizionato tutti i segnali audiovisivi trasmessi da emittenti italiane o estere in forma tale da rendere gli stessi visibili esclusivamente a gruppi chiusi di utenti selezionati dal soggetto che effettua l'emissione del segnale, indipendentemente dalla imposizione di un canone per la fruizione di tale servizio. La pena non è inferiore a due anni di reclusione e la multa a euro 15.493 se il fatto è di rilevante gravità.

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.L	00

Identificazione delle potenziali Aree di Rischio e dei Protocolli di Controllo

Specifici Esempi di possibile realizzazione di reato

- esiste la possibilità che articoli o altre opere protette vengano utilizzate senza il consenso dell'autore e/o pubblicate sul sito internet o sui social media;
- è possibile che vengano fotocopiate e distribuite ai destinatari dei servizi dell'Azienda parti di testi (libri o articoli) protetti da diritti d'autore;
- è possibile che per volantini o materiale promozionale dell'Azienda, destinato ad essere distribuito pubblicamente, vengano utilizzate immagini (o anche parti di testo) protetti da diritto d'autore;
- esiste la possibilità che brani musicali (o parte di essi) protetti da diritto d'autore siano utilizzati per accompagnare video autoprodotti, e che questi video vengano distribuiti o venduti pubblicamente;
- in occasione di eventi pubblici (feste, convegni, ecc..) è possibile che vengano diffusi pubblicamente brani musicali o proiettati video o parti di film protetti da diritto d'autore.

Attività/Processi organizzativi sensibili

- attività di gestione della comunicazione organizzativa;
- realizzazione di software;
- gestione del sito internet dell'Azienda;
- attività didattiche rivolte ai destinatari dei corsi di formazione;
- attività di formazione rivolte a dipendenti e collaboratori dell'Azienda;
- attività di gestione della promozione e comunicazione organizzativa;
- organizzazione di eventi pubblici da parte dell'Azienda

Funzioni e posizioni organizzative sensibili

- Amministratore
- Responsabili di area e impiegati delle aree addette al marketing e alla comunicazione
- Referenti e operatori informatici (addetti a realizzazione software, gestione del sito web)

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.L	00

Protocolli di controllo specifici

- Protocolli già in essere:
- Previsione di specifiche indicazioni di comportamento nel Codice Etico.



**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del D. Lgs. 231/2001**

SPECIALE M

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.M	00

PARTE SPECIALE M

REATI AMBIENTALI (ART. 25-UNDECIES, D.LGS. 231/2001)

REATI

- **INQUINAMENTO AMBIENTALE** previsto dall'art. 452 bis c.p. il quale punisce chiunque abusivamente cagiona una compromissione o un deterioramento significativi e misurabili: 1) delle acque o dell'aria o di porzioni estese o significative del suolo o del sottosuolo; 2) di un ecosistema, della biodiversità, anche agraria, della flora o della fauna. Quando l'inquinamento è prodotto in un'area naturale protetta o sottoposta a vincolo paesaggistico, ambientale, storico, artistico, architettonico o archeologico, ovvero in danno di specie di animali o vegetali protette, la pena è aumentata.
- **DISASTRO AMBIENTALE** ai sensi dell'art. 452 quater c.p. il quale punisce, fuori dai casi previsti dall'art. 434 c.p., chiunque abusivamente cagiona un disastro ambientale. Costituiscono alternativamente disastro ambientale: 1) l'alterazione irreversibile dell'equilibrio di un ecosistema; 2) l'alterazione dell'equilibrio di un ecosistema la cui eliminazione risulti particolarmente onerosa e conseguibile solo con provvedimenti eccezionali; 3) l'offesa alla pubblica incolumità in ragione della rilevanza del fatto per l'estensione della compromissione o dei suoi effetti lesivi ovvero per il numero delle persone offese o esposte al pericolo.
- **DELITTI COLPOSI CONTRO L'AMBIENTE:** i reati di inquinamento ambientale e disastro ambientale sono puniti ai sensi dell'art. 452-quinques c.p. anche se commessi a titolo di colpa.
- **SCARICO DI ACQUE REFLUE INDUSTRIALI SENZA AUTORIZZAZIONE**, secondo quanto previsto dall'art. 137 comma 2, 3, 5, 11 e 13 del D.lgs. 152/2006, è punito chiunque apra o effettui nuovi scarichi di acque reflue industriali, senza autorizzazione oppure continui ad effettuare o mantenere detti scarichi dopo che l'autorizzazione sia stata sospesa o revocata.
- **ATTIVITÀ DI GESTIONE DEI RIFIUTI NON AUTORIZZATA**, previsti dall' art. 256, commi 1, 3 primo e secondo periodo, 5 e 6, primo periodo, D.lgs. 152/2006 e che si configurano nei seguenti casi: chiunque effettua attività di raccolta¹, trasporto², recupero³, smaltimento⁴, commercio ed intermediazione di rifiuti – sia pericolosi sia non pericolosi – in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione (comma 1);

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.M	00

chiunque realizza o gestisce una discarica non autorizzata anche eventualmente destinata allo smaltimento di rifiuti pericolosi (comma 3);

chiunque effettua attività non consentite di miscelazione di rifiuti (comma 5); chiunque effettua il deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (comma 6).

- **TRAFFICO ILLECITO DI RIFIUTI**, previsto dall'art. 259, comma 1, D.lgs. 152/2006 e che punisce chiunque effettui una spedizione di rifiuti costituente traffico illecito ai sensi dell'art. 26 del regolamento (CEE) 1° febbraio 1993, n. 259, ovvero tale spedizione tratti i rifiuti elencati nell'Allegato II del citato regolamento in violazione dell'art. 1, comma 3, lettere a), b), e) e d) del regolamento stesso;
- **ATTIVITÀ ORGANIZZATE PER IL TRAFFICO ILLECITO DI RIFIUTI**, previsto dall'art. 260, commi 1 e 2, D.lgs. 152/2006 e che punisce chi effettui, con più operazioni e attraverso l'allestimento di mezzi e attività continuative organizzate, la cessione, il ricevimento, il trasporto, rifiuti;
- **VIOLAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE**, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari previsto dall'art. 258 co. 4 D.lgs. 152/2006 secondo il quale sono punite le imprese che raccolgono e trasportano i propri rifiuti non pericolosi di cui all'art. 212 co. 8 che non aderiscono su base volontaria al sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI) di cui all'art. 188 bis co. 2 lett. a), ed effettuano il trasporto senza il formulario di cui all'art. 193 ovvero indicano nel formulario stesso dati incompleti o inesatti. La norma in particolare punisce chi nella predisposizione di un certificato di rifiuti fornisce false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti stessi. In secondo luogo la norma punisce il trasportatore che utilizzi per quanto pertinente alla sua funzione ed avvalendosi della diligenza richiesta dalla natura dell'incarico, la corrispondenza tra i dati enucleati nei certificati di analisi e i relativi rifiuti.
- **INDICAZIONE DI FALSE INFORMAZIONI NELL'AMBITO DEL SISTEMA PER LA TRACCIABILITÀ DEI RIFIUTI (SISTRI)** previsto dall'art. 260-bis del d.lgs. 152/2006, secondo cui è punito colui che, nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti, utilizzato nell'ambito del sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti fornisce false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti e a chi inserisce un certificato falso nei dati da fornire ai fini della tracciabilità dei rifiuti. È punito altresì colui che, durante il trasporto fa uso di un certificato di analisi di rifiuti contenente false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti trasportati.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.M	00

- INQUINAMENTO DEL SUOLO, DEL SOTTOSUOLO, DI ACQUE SUPERFICIALI O SOTTERRANEE, PREVISTO DALL'ART. 257, COMMI 1 E 2, D.LGS. 152/2006** e costituito dalla condotta di chi cagiona l'inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio, non provvedendo alla comunicazione alle autorità competenti entro i termini previsti ovvero alla bonifica del sito secondo il progetto approvato dall'autorità competente.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.M	00

Identificazione delle potenziali Aree di Rischio e dei Protocolli di Controllo
Specifici Esempi di possibile realizzazione di reato

Esiste la possibilità che operatori dell'Azienda selezionino dei fornitori o incarichi propri dipendenti/collaboratori privi dei requisiti tecnico-professionali per lo svolgimento dell'attività

Attività/Processi organizzativi sensibili

Attività di gestione dei procedimenti connessi allo smaltimento dei rifiuti

Funzioni e posizioni organizzative sensibili

- Responsabile acquisti e/o operatori addetti alla scelta dei fornitori
- Addetti allo smaltimento rifiuti
- Protocolli di controllo specifici
- Protocolli già in essere:
- Previsione di specifiche indicazioni di comportamento nel Codice Etico.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.M	00

Protocolli Generali

La Società è sensibile ai temi ambientali e alla conseguenza organizzazione delle attività volte a prevenire la commissione dei reati e garantire il rispetto della normativa in tema di tutela dell'ambiente.

La Società vieta a tutti i destinatari del presente modello Organizzativo di:

- violare la normativa che regola le attività di gestione dei rifiuti;
- porre in essere condotte finalizzate a violare le prescrizioni in materia di gestione dei rifiuti;
- abbandonare o depositare in modo incontrollato i rifiuti ed immetterli, allo stato solido o liquido, nelle acque superficiali e sotterranee;
- falsificare il campione da inviare ad analisi per l'identificazione dei rifiuti;
- miscelare categorie diverse di rifiuti pericolosi (oppure rifiuti pericolosi con quelli non pericolosi);
- violare gli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari per la gestione dei rifiuti;
- falsificare /alterare i certificati di analisi dei rifiuti riportando informazioni non corrette e/o veritiere sulla natura, composizione e caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti stessi;
- effettuare o concorrere in attività organizzate dirette al traffico illecito di rifiuti.

In questo senso, la Società, che ha redatto un capitolo ambientale all'interno del Codice Etico, funzionale alla sensibilizzazione delle tali tematiche ambientali, richiede a tutti i destinatari del presente Modello:

- di collaborare con le competenti istituzioni in caso di emergenze ambientali; a tal fine definirà in apposita procedura un piano per gestire le più significative emergenze ambientali;
- di utilizzare solo laboratori accreditati o qualificati per caratterizzare i rifiuti;

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.M	00

Protocolli Specifici **Gestione dei Rifiuti**

I Codici CER smaltiti dall'azienda sono riportati nelle procedure di gestione, eventuali rifiuti non presenti nell'elenco dovranno essere oggetti di una valutazione ed eventuale caratterizzazione da parte di laboratorio autorizzato.

La Selezione dei fornitori di servizi di trasporto rifiuti speciali è in capo alla Direzione che verifica il possesso dell'autorizzazione valida per il codice CER specifico, lo stesso vale per gli impianti di destinazione. Le autorizzazioni dovranno essere acquisite prima del ritiro dei rifiuti.



**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del D. Lgs. 231/2001**

PARTE SPECIALE N

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.N	00

PARTE SPECIALE N

ALTRI REATI (ART. 25-QUATER, QUATER.1, SEXIES, DUODECIES, TERDECIES, QUATERDECIES, QUINQUESDECIES, SEXIESDECIES D.LGS. 231/2001)

REATI

Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale e di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.)

Chiunque promuove, costituisce, organizza, dirige o finanzia associazioni che si propongono il compimento di atti di violenza con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico è punito con la reclusione da sette a quindici anni. Chiunque partecipa a tali associazioni è punito con la reclusione da cinque a dieci anni. Ai fini della legge penale, la finalità di terrorismo ricorre anche quando gli atti di violenza sono rivolti contro uno Stato estero, un'istituzione o un organismo internazionale. Nei confronti del condannato è sempre obbligatoria la confisca delle cose che servirono o furono destinate a commettere il reato e delle cose che ne sono il prezzo, il prodotto, il profitto o che ne costituiscono l'impiego.

Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.)

Chiunque, fuori dei casi di concorso nel reato o di favoreggiamento, da rifugio o fornisce vitto, ospitalità, mezzi di trasporto, strumenti di comunicazione a taluna delle persone che partecipano alle associazioni indicate negli articoli 270 e 270 bis è punito con la reclusione fino a quattro anni. La pena è aumentata se l'assistenza è prestata continuativamente. Non è punibile chi commette il fatto in favore di un prossimo congiunto.

Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-qua ter c.p.)

Chiunque, al di fuori dei casi di cui all'articolo 270-bis, arruola una o più persone per il compimento di atti di violenza ovvero di sabotaggio di servizi pubblici essenziali, con finalità di terrorismo, anche se rivolti contro uno Stato estero, un'istituzione o un organismo internazionale, è punito con la reclusione da sette a quindici anni.

Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.)

Chiunque, al di fuori dei casi di cui all'articolo 270-bis, addestra o comunque fornisce istruzioni sulla preparazione o sull'uso di materiali esplosivi, di armi da fuoco o di altre armi, di sostanze chimiche o batteriologiche nocive o pericolose, nonché di ogni altra tecnica o metodo per il compimento di atti di violenza

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	02.N	00

ovvero di sabotaggio di servizi pubblici essenziali, con finalità di terrorismo, anche se rivolti contro uno Stato estero, un'istituzione o un organismo internazionale, è punito con la reclusione da cinque a dieci anni. La stessa pena si applica nei confronti della persona addestrata.

Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.)

Sono considerate con finalità di terrorismo le condotte che, per la loro natura o contesto, possono arrecare grave danno ad un Paese o ad un'organizzazione internazionale e sono compiute allo scopo di intimidire la popolazione o costringere i poteri pubblici o un'organizzazione internazionale a compiere o astenersi dal compiere un qualsiasi atto o destabilizzare o distruggere le strutture politiche fondamentali, costituzionali, economiche e sociali di un Paese o di un'organizzazione internazionale, nonché le altre condotte definite terroristiche o commesse con finalità di terrorismo da convenzioni o altre norme di diritto internazionale vincolanti per l'Italia.



**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del D. Lgs. 231/2001**

RISK ASSESSMENT

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	03	00

INTRODUZIONE

Il ***Risk Assessment*** è un processo fondamentale nell’ambito dell’implementazione e gestione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex *D. Lgs. 231/200* (di seguito “*Modello 231*” o “*MOGC 231*”). Tale processo si concentra sull’identificazione, analisi e valutazione dei rischi di commissione di reati previsti dal decreto, allo scopo di adottare misure idonee a prevenirli.

All’interno di un processo ciclico e documentato, l’analisi prende avvio dalla definizione del contesto interno ed esterno: settore e mercati, geografie, canali e controparti, assetto proprietario e di governance, modelli di business, appalti e subappalti, catena di fornitura, uso di intermediari e consulenti, intensità dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, ricorso a finanziamenti pubblici, digitalizzazione dei processi e grado di esternalizzazione. Questo inquadramento delimita il perimetro dei reati presupposto rilevanti (ad esempio corruzione e induzione indebita, delitti informatici e trattamento illecito dei dati, reati societari, riciclaggio e autoriciclaggio, reati in materia di salute e sicurezza, ambientali, proprietà intellettuale, doganali, tributari ove applicabili), selezionando quelli dotati di plausibilità operativa.

Trattasi, dunque, di processo gestionale che responsabilizza l’ente rispetto ai propri rischi–reato.

La sua qualità si misura nella c.d. capienza causale: quanto efficacemente riconosce le dinamiche con cui un illecito può formarsi nei processi e quanto credibilmente i presidi progettati sono in grado di intercettarlo e disinnescarlo. Solo così il *Modello 231* cessa di essere un adempimento formale e diventa strumento di governo: proporzionato, dinamico, difendibile.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	03	00

OBIETTIVI DEL RISK ASSESSMENT PER IL MODELLO 231

La centralità del **Risk Assessment**, che fornisce la giustificazione tecnico–giuridica delle scelte del modello (protocolli, segregazioni, controlli, formazione, disciplina, whistleblowing, sistema sanzionatorio interno) deriva dalla circostanza giuridica per cui l’ente è esonerabile dalla responsabilità ove dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato un modello idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi. L’idoneità richiede specificità, concretezza e adeguatezza proporzionale rispetto al rischio effettivo dell’ente.

La giurisprudenza valorizza il legame tra mappatura dei rischi e tailor–made dei presidi: un modello “di carta” o meramente imitativo, non fondato su un’analisi di rischio aggiornata e documentata, è privo di idoneità. Sul piano sanzionatorio, la misurazione del rischio considera anche la gravità potenziale degli effetti alla luce del sistema delle sanzioni pecuniarie “a quote” e delle misure interdittive, nonché dell’eventuale confisca e del commissariamento giudiziale: l’impatto giuridico e operativo del rischio–reato è quindi parte integrante della valutazione.

L’obiettivo principale è garantire che la *Società* sia in grado di:

1. **Identificare i rischi specifici** legati ai reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001 (ad esempio, corruzione, reati societari, reati ambientali, ecc.).
2. **Valutare la probabilità e l’impatto di tali rischi**, tenendo conto delle caratteristiche organizzative e operative dell’impresa.
3. **Definire e implementare controlli preventivi** (procedure, protocolli, codici di condotta) per ridurre il rischio di commissione di reati.
4. **Migliorare la cultura aziendale** in termini di etica e compliance, rafforzando il sistema di controllo interno.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	03	00

FASI DEL RISK ASSESSMENT

Si procede quindi alla mappatura delle attività sensibili, intese come fasi o snodi processuali nei quali l'evento–reato può concretamente generarsi o essere agevolato. La mappatura non si esaurisce in organigrammi e mansionari, ma ricostruisce i flussi decisionali e le tracce documentali che li rappresentano: criteri di approvazione, sistemi autorizzativi e di spesa, livelli di firma, procure e deleghe, registrazioni contabili e extracontabili, strumenti informatici utilizzati, punti di contatto con soggetti pubblici, gestione di omaggi e spese di rappresentanza, affidamenti e selezione dei fornitori, pratiche ambientali e di sicurezza, gestione del contante e dei pagamenti. Interviste strutturate, *walkthrough* e test documentali assicurano la triangolazione probatoria tra dichiarato, fatto e tracciato. Su ogni attività sensibile si individua l'evento di rischio per tipologia di reato e si sviluppa la valutazione del rischio inerente (*inherent risk*), prima dell'effetto dei controlli. La probabilità discende da fattori oggettivi e comportamentali (frequenza e valore economico delle transazioni, discrezionalità decisionale, intensità dei rapporti con PA o terzi ad alto rischio, esposizione geografica, presenza di incentivi distorsivi, pressione commerciale, utilizzo di intermediari, fragilità dei sistemi informativi). L'impatto è stimato con riferimento a profili sanzionatori 231, conseguenze operative e reputazionali, danno a persone e ambiente nelle fattispecie rilevanti, riflessi su autorizzazioni e titoli abilitativi. L'uso di scale ordinali coerenti e motivate (ad esempio 1–5 per probabilità e 1–5 per impatto) consente una graduazione comparabile e ripetibile.

Segue l'assessment dei controlli esistenti, distinto in efficacia di design ed efficacia operativa. Si considerano la segregazione dei compiti, la tracciabilità, i controlli ex ante ed ex post, i riconciliativi e i di secondo livello, nonché la robustezza del perimetro digitale (gestione accessi, logging, segregazione ambienti, integrità dei dati). Laddove appropriato, test a campione e data analytics consentono di verificare l'effettività oltre la mera esistenza. Dalla combinazione tra rischio inerente ed efficacia dei presidi si ricava il rischio residuo, che guida le priorità di trattamento nella progettazione del Modello 231.

1. Mappatura dei processi aziendali: Analisi delle attività svolte dall'organizzazione per identificare le aree a rischio.
2. Individuazione dei rischi: Analisi delle operazioni sensibili, ovvero quelle attività in cui potrebbe verificarsi un reato.
3. Valutazione del rischio: Misurazione della probabilità che un determinato rischio si verifichi e del suo impatto sull'azienda.
4. Definizione delle misure di mitigazione: Implementazione di controlli specifici per ridurre la probabilità e/o l'impatto dei rischi individuati.
5. Monitoraggio e aggiornamento: Revisione periodica del sistema di risk assessment per garantire l'efficacia delle misure adottate e l'adeguamento a eventuali modifiche normative o organizzative.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	03	00

Il processo di Risk assessment segue una struttura comune in tutti i settori, ma le modalità operative, gli strumenti e i criteri applicativi variano in base al tipo di attività, al contesto normativo di riferimento e alla natura dei rischi specifici.

Struttura generale del processo (valida per ogni settore):

1. **Individuazione del contesto:** comprendere l'organizzazione, il contesto interno ed esterno, le parti interessate, gli obiettivi.
2. **Identificazione dei rischi:** raccogliere informazioni su eventi che potrebbero compromettere il raggiungimento degli obiettivi (salute e sicurezza, compliance, continuità operativa, privacy, ambientali, ecc.).
3. **Analisi dei rischi:** stimare la probabilità e la gravità delle conseguenze di ciascun rischio.
4. **Valutazione dei rischi:** confrontare i livelli di rischio con criteri predefiniti per stabilire le priorità di intervento.
5. **Trattamento dei rischi:** definire le azioni di mitigazione, accettazione, trasferimento o eliminazione.
6. **Monitoraggio e riesame:** verificare l'efficacia delle misure adottate e aggiornare la valutazione in base a cambiamenti o incidenti.
7. **Comunicazione e consultazione:** garantire il coinvolgimento delle parti interessate e la condivisione delle informazioni.

Cosa cambia a seconda del settore

- **Rischi specifici:** un'azienda chimica valuta il rischio di esplosioni; una scuola il rischio legato agli ambienti educativi; una software house considera soprattutto i rischi informatici.
- **Normativa di riferimento:** ogni settore può essere soggetto a leggi e standard differenti (es. D.Lgs. 81/2008 per la sicurezza sul lavoro, ISO 27001 per la sicurezza informatica, Regolamento UE 2016/679 per la privacy).
- **Metodologie:** ad esempio, nel settore sanitario si può usare il metodo FMEA, nell'industriale il metodo HazOp, nel pubblico la metodologia del PNA (Piano Nazionale Anticorruzione).

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	03	00

IMPORTANZA DEL RISK ASSESSMENT

Il Risk Assessment consente di dimostrare l'adozione di un modello organizzativo idoneo e di agire come strumento di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'ente. In assenza di un'adeguata valutazione e gestione dei rischi, l'azienda potrebbe non essere in grado di evitare sanzioni o conseguenze reputazionali derivanti dalla commissione di reati.

Questo processo non solo tutela l'azienda sul piano legale, ma rappresenta anche un'opportunità per migliorare i propri standard operativi e organizzativi, promuovendo un ambiente di lavoro basato su integrità e trasparenza.

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	03	00

Osservazioni

Il **Risk Assessment** rappresenta un pilastro strategico per la *Società* nell'implementazione di un efficace Modello 231, in linea con i requisiti del D. Lgs. 231/2001. Considerata la varietà dei settori in cui opera l'azienda, dalla vendita al dettaglio di elettronica e elettrodomestici fino alla gestione di showroom per materiali edili e reparti specializzati in termoidraulica, il processo di valutazione dei rischi deve essere particolarmente accurato e articolato.

La mappatura dei processi e l'individuazione delle aree a rischio consentono all'azienda di prevenire eventuali reati connessi alla sua attività, come reati societari, ambientali o legati alla sicurezza sul lavoro. Inoltre, il Risk Assessment aiuta la Società a identificare e gestire con precisione le operazioni più sensibili, rafforzando i controlli interni e promuovendo una cultura aziendale fondata su etica e compliance.

Attraverso un monitoraggio continuo e l'aggiornamento periodico delle misure adottate, l'azienda può non solo mitigare i rischi legali, ma anche consolidare la fiducia di clienti, partner e stakeholder, confermando il proprio impegno verso standard elevati di trasparenza e professionalità.

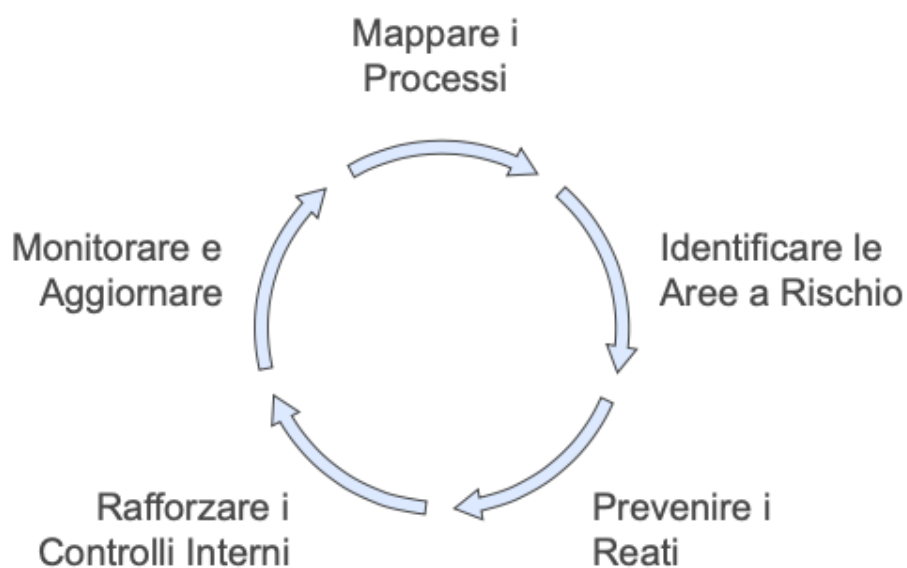
In tal modo, la Società non solo tutela la propria reputazione, ma si pone anche come modello di eccellenza nel panorama multisettoriale italiano.

In sintesi

Il processo è analogo nei suoi passaggi logici, ma va personalizzato rispetto al contesto operativo e normativo di ciascun settore.

 MARCA s.r.l.		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	03	00

Ciclo di Valutazione dei Rischi



		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	03	00

Leggenda

Probabilità: Quanto è probabile che un determinato reato possa essere commesso nell'ambito dell'attività dell'ente.

- **Alta** (valore 3) Il reato è frequentemente riscontrato nell'ente o nel settore.
- **Media** (valore 2) Il reato potrebbe verificarsi in determinati contesti o attività.
- **Bassa** (valore 1) Il reato è poco probabile nel contesto dell'ente.

Impatto: La gravità delle conseguenze per l'ente in caso di commissione del reato.

- **Alto** (valore 2-3) Conseguenze legali, economiche o reputazionali molto gravi.
- **Medio** (valore 1-2) Conseguenze moderate, con possibile danno economico e reputazionale.
- **Basso** (valore 1) Conseguenze limitate e facilmente mitigabili.

Rischio Totale: Un'analisi combinata della probabilità e dell'impatto che determina la criticità complessiva del rischio. □ **Rischio Totale = Probabilità × Impatto**

- **Alto** (valore 6-9) Rischio significativo che richiede attenzione prioritaria.
- **Medio** (valore 2-4) Rischio moderato che richiede azioni di controllo.
- **Basso** (valore 1) Rischio minimo che può essere monitorato.

Probabilità	Impatto	Rischio Totale (numerico)	Rischio Totale (descrizione)
1	1	1	Basso
2	1-2	2-4	Medio
3	2-3	6-9	Alto

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	03	00

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D. Lgs. n. 231/2001)

Fattispecie di reato	Descrizione del reato	Probabilità	Impatto	Area aziendale coinvolta	Controlli esterni	Azioni correttive
Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.)	Chiunque, estraneo alla pubblica amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato, ente pubblico o Comunità europee contributi, sovvenzioni, o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, destinati alla realizzazione di una o più finalità, non li destina alle finalità previste.	Media	Alto	Vendite, Acquisti, Direzione	Codice Etico, procedure per la selezione fornitori	Formazione periodica, rafforzamento dei controlli interni
		2	3			
		R.T. 6				
Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.)	Percezione indebita di contributi, finanziamenti o agevolazioni pubbliche.	Bassa	Alto	Direzione, Amministrazione	Procedure di gestione delle pratiche amministrative	Verifica regolare delle richieste e rendicontazioni
		1	1			
		R.T. 1				
Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.)	Chiunque, con artifici o raggiri, inducendo taluno in errore, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o dell'Unione Europea o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare.	Bassa	Bassa	Amministrazione Uff. contabilità	Procedure di gestione delle pratiche amministrative	Verifica regolare delle richieste e rendicontazioni
		2	2			
		R.T. 4				
Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)	Se il fatto di cui all'articolo 640 riguarda contributi, sovvenzioni, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee.	Alta	Alta	Amministrazione Uff. contabilità	Procedure di gestione delle pratiche amministrative	Verifica regolare delle richieste e rendicontazioni
		3	3			
		R.T. 9				
			Alto			

			Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO		03	00

Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)	Utilizzo di sistemi informatici per frodi a danno dell'azienda o di terzi.	Media		Sistemi informativi, Direzione	Sistemi di sicurezza IT, politiche interne	Implementazione di software anti-frode
		2	3			
		R.T. 6				
Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)	Chiunque commette frode nella esecuzione dei contratti di fornitura o nell'adempimento degli altri obblighi contrattuali indicati nell'articolo precedente	Media	Alta	Amministrazione, Uff. contabilità	Sistemi di controllo delle transazioni economiche	Rafforzamento delle verifiche sui contratti e le transazioni
		2	3			
		R.T. 6				
Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898)	Frodi o raggiri finalizzati a ottenere indebiti vantaggi patrimoniali	Bassa	Alta	Amministrazione, Uff. contabilità	Sistemi di controllo delle transazioni economiche	Rafforzamento delle verifiche sui contratti e le transazioni
		1	3			
		R.T. 3				
Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.)	Chiunque con violenza o minaccia o con doni promesse collusioni o altri mezzi fraudolenti impedisce o turba la gara nei pubblici incanti o nelle licitazioni private per conto di pubbliche amministrazioni ovvero ne allontana gli offerenti	Alta	Alta	Direzione, Amministrazione	Procedure di gestione delle pratiche amministrative	Verifica regolare delle richieste e rendicontazioni
		3	3			
		R.T. 9				
Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis)	chiunque con violenza o minaccia o con doni promesse collusioni o altri mezzi fraudolenti turba il procedimento amministrativo diretto a stabilire il contenuto del bando o di altro atto equipollente al fine di condizionare le modalità di scelta del contraente da parte della pubblica amministrazione	Alta	Alta	Direzione, Amministrazione	Procedure di gestione delle pratiche amministrative	Verifica regolare delle richieste e rendicontazioni
		3	3			
		R.T. 9				

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	03	00

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-*bis*, D. Lgs. n. 231/2001)

Fattispecie di reato	Descrizione del reato	Probabilità	Impatto	Area aziendale coinvolta	Controlli esterni	Azioni correttive
Documenti informatici (art. 491-bis c.p.)	Se alcuna delle falsità previste dal presente capo riguarda un documento informatico pubblico avente efficacia probatoria, si applicano le disposizioni del capo stesso concernenti rispettivamente gli atti pubblici e le scritture private.	Alta	Alto	Vendite online, Sistemi informativi	Procedure di gestione delle pratiche amministrative, sistemi di sicurezza informatica	Aggiornamento regolare dei sistemi IT
		3	3			
		R.T. 9				
Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)	Accessi non autorizzati o utilizzo improprio dei dati personali dei clienti.	Alta	Alto	Vendite online, Sistemi informativi	Policy GDPR, sistemi di sicurezza informatica	Aggiornamento regolare dei sistemi IT
		3	3			
		R.T. 9				
Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art.615-quater c.p.)	Chiunque, al fine di procurare a sé o ad altri un vantaggio o di arrecare ad altri un danno, abusivamente si procura, detiene, produce, riproduce, diffonde... o mette in altro modo a disposizione di altri o installa apparati, strumenti, codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso ad un sistema informatico o telematico, protetto da misure di sicurezza, o fornisce indicazioni o istruzioni idonee al predetto scopo	Alta	Alto	Direzione, Amministrazione, Uff. Contabilità	Procedure di gestione delle pratiche amministrative	Miglioramento delle infrastrutture e delle misure di sicurezza
		3	3			
		R.T. 9				
Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater, 617-quinquies c.p.)	Chiunque fraudolentemente intercetta comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico o intercorrenti tra più sistemi, ovvero le impedisce o le interrompe	Alta	Alto	Sistemi informativi, Direzione	Sistemi di sicurezza IT, politiche interne	Miglioramento delle infrastrutture e delle misure di sicurezza, Implementazione dei software anti-frode
		3	2			
		R.T. 6				

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	03	00

Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (artt. 635-bis, 635-ter, 635 quater, 635-quater.1, 635-quinquies c.p.)	chiunque distrugge, deteriora, cancella, altera o sopprime informazioni, dati o programmi informatici, anche abusivamente, o rendendo inservibili sistemi informatici o telematici di pubblico interesse ovvero ad ostacolarne gravemente il funzionamento.	Alta	Alto	Sistemi informativi, Direzione, Amministrazione	Sistemi di sicurezza IT, politiche interne	Miglioramento delle infrastrutture e delle misure di sicurezza, Implementazione dei software anti-frode
		3	2			
		R.T. 6				
Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)	Frodi o raggiri finalizzati a ottenere indebiti vantaggi patrimoniali.	Bassa	Medio	Amministrazione, Sistemi informativi111	Sistemi di controllo delle transazioni economiche	Rafforzamento delle verifiche sulle transazioni
		1	2			
		R.T. 2				
Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105)	Divulgazione di informazioni non vere, o omissione di comunicazione di dati, informazioni o elementi per lo svolgimento di attività ispettive e/o di vigilanza	Bassa	Alto	Sistemi informativi, Direzione, Amministrazione	Sistemi di sicurezza IT, politiche interne	Miglioramento delle infrastrutture e delle misure di sicurezza
		1	3			
		R.T. 3				
Estorsione (art. 629, comma 3, c.p.)	Minaccia per costringere taluno a fare o ad omettere qualche cosa, procurando a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno.	Bassa	Alto	Punti vendita, Amministrazione, Direzione	Procedure interne di verifica, controlli sulla gestione delle transazioni economiche	Rafforzamento delle verifiche su transazioni per una maggiore tracciabilità
		1	3			
		R.T. 3				

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	03	00

Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D. Lgs. n. 231/2001)

Fattispecie di reato	Descrizione del reato	Probabilità	Impatto	Area aziendale coinvolta	Controlli esterni	Azioni correttive
Associazione per delinquere, anche di tipo mafioso anche straniera (artt. 416, 416-bis c.p.)	Influenza di organizzazioni mafiose sulle attività aziendali, contratti o relazioni commerciali.	Media	Alto	Direzione, Vendite, Acquisti	Procedure di due diligence sui fornitori e partner	Rafforzamento dei controlli interni e audit di compliance
		2	3			
		R.T. 6				
Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.)	Possibile coinvolgimento in attività di scambio di favori con organizzazioni mafiose in cambio di appoggio politico.	Media	Alto	Direzione, Amministrazione	Controlli su rapporti istituzionali e politici	Rafforzamento della due diligence e formazione
		2	3			
		R.T. 6				
Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)	Coinvolgimento diretto o indiretto in casi di sequestro per estorcere denaro o altri beni all'azienda.	Bassa	Alto	Direzione, Amministrazione	Controlli su fornitori e partner esterni	Rafforzamento delle misure di sicurezza e dei controlli
		2	3			
		R.T. 6				
Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)	Coinvolgimento diretto o indiretto in attività di traffico o associazione legata al commercio illecito di sostanze stupefacenti.	Media	Alto	Direzione, Logistica	Controlli sui partner commerciali e trasportatori	Rafforzamento della due diligence e formazione specifica su normative anti-droga
		2	3			
		R.T. 6				
Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)	Influenza di organizzazioni mafiose sulle attività aziendali, contratti o relazioni commerciali.	Media	Alto	Direzione, Vendite, Acquisti	Procedure di due diligence sui fornitori e partner	Rafforzamento dei controlli interni e audit di compliance
		2	3			
		R.T. 6				

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	03	00

Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25, D. Lgs. n. 231/2001)

Fattispecie di reato	Descrizione del reato	Probabilità	Impatto	Area aziendale coinvolta	Controlli esterni	Azioni correttive
Concussione (art. 317 c.p.)	Pressioni o abusi di autorità per ottenere vantaggi indebiti a danno di terzi.	Media	Alto	Direzione, Amministrazione	Codice Etico, procedure di controllo interne	Sensibilizzazione e formazione su etica aziendale
		2	4			
		R.T. 8				
Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318-322c.p.)	Possibilità di condotte corruttive nelle relazioni con fornitori, clienti o pubblica amministrazione.	Media	Alto	Vendite, Acquisti, Direzione	Codice Etico, procedure per la selezione fornitori	Formazione periodica, rafforzamento dei controlli interni
		2	3			
		R.T. 6				
Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)	Induzione di un soggetto a promettere o dare vantaggi indebiti.	Media	Alto	Vendite, Acquisti, Direzione	Codice Etico, procedure per la selezione fornitori	Formazione periodica, implementazione dei segnali di allarme
		2	3			
		R.T. 6				
Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.)	Rischio di corruzione internazionale in ambito pubblico e privato.	Bassa	Alto	Direzione, Amministrazione	Codice Etico, formazione e controllo per operazioni internazionali	Rafforzamento dei controlli e formazione specialistica
		1	3			
		R.T. 3				
Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.)	Utilizzo di intermediari per influenzare illecitamente decisioni di pubblici ufficiali.	Media	Alto	Direzione, Amministrazione	Codice Etico, controlli interni	Rafforzamento della formazione sui rischi corruttivi
		2	3			
		R.T. 6				
		Bassa	Alto			

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	03	00

Peculato (art. 314 c.p.)	Appropriazione indebita di beni o denaro da parte di un pubblico ufficiale.			Amministrazione, Finanza	Controllo contabile e gestione del denaro	Rafforzamento dei controlli e audit regolari
		1	3			
		R.T. 3				

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	03	00

Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
(Art. 25-*bis*, D. Lgs. n. 231/2001)

Fattispecie di reato	Descrizione del reato	Probabilità	Impatto	Area aziendale coinvolta	Controlli esterni	Azioni correttive
Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)	Utilizzo di documenti falsificati per ottenere benefici indebiti.	Bassa	Alto	Amministrazione	Verifica di autenticità di documenti	Implementazione di procedure di controllo e verifica
		1	3			
		R.T. 3				
Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)	Contraffazione o vendita di prodotti non conformi alle normative.	Media	Medio	Punti vendita Showroom	Controlli di qualità sui fornitori	Introduzione di verifiche aggiuntive sui prodotti
		2	3			
		R.T. 6				
Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)	Prodotti non conformi alle normative CE	Media	Alto	Punti vendita, Amministrazione	Controlli di qualità sui fornitori	Introduzione di verifiche aggiuntive sui prodotti
		2	3			
		R.T. 6				

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	03	00

Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D. Lgs. n. 231/2001)

Fattispecie di reato	Descrizione del reato	Probabilità	Impatto	Area aziendale coinvolta	Controlli esterni	Azioni correttive
Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.)	Atti di violenza o minaccia per alterare il mercato o la concorrenza.	Bassa	Medio	Marketing, Vendite	Monitoraggio delle attività di concorrenza	Rafforzamento della vigilanza e procedure anti-concorrenza sleale
		1	2			
		R.T. 2				
Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)	Disturbo alle attività industriali o commerciali mediante atti illeciti.	Media	Alto	Produzione, Marketing	Controlli sulle attività produttive	Potenziamento dei controlli e processi audit
		2	3			
		R.T. 6				
Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)	Atti fraudolenti per danneggiare l'industria nazionale.	Bassa	Alto	Vendite, Produzione	Controllo della qualità e delle forniture	Verifica e certificazione della qualità e dei processi di produzione
		1	3			
		R.T. 3				
Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)	Frode nell'offerta o vendita di beni o servizi	Media	Alto	Vendite, Acquisti	Procedure di controllo qualità e conformità	Audit regolari, rafforzamento dei controlli sulle transazioni
		2	3			
		R.T. 6				
Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)	Commercializzazione di prodotti alimentari falsificati o non genuini	Bassa	Basso	Vendite, Acquisti	Verifica delle forniture alimentari	Potenziamento dei controlli sulla qualità e tracciabilità dei prodotti
		1	1			
		R.T. 1				
Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)	Commercio di beni con marchi falsi o non corrispondenti alla realtà.	Alta	Alto	Vendite, Produzione	Controllo sui fornitori e tracciabilità dei prodotti	Controllo continuo della qualità e della provenienza dei prodotti
		3	3			
		R.T. 9				
Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)	Violazione dei diritti di proprietà industriale per la fabbricazione di beni contraffatti.	Bassa	Alto	Vendite, Produzione	Monitoraggio della produzione e dei fornitori	Rafforzamento della vigilanza sui diritti di proprietà industriale
		1	3			
		R.T. 3				

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	03	00

Reati societari (Art. 25-ter, D. Lgs. n. 231/2001)

Fattispecie di reato	Descrizione del reato	Probabilità	Impatto	Area aziendale coinvolta	Controlli esterni	Azioni correttive
False comunicazioni sociali (art. 2621-2622 c.c.)	Manipolazione di bilanci o documenti societari per vantaggi economici o fiscali.	Media	Alto	Amministrazione, Uff. contabilità	Procedure contabili e finanziarie interne	Audit regolari, rafforzamento delle verifiche contabili
		2	3			
		R.T. 6				
Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)	Ostacolo alle attività di controllo da parte degli organi societari o dei revisori.	Media	Alto	Direzione, Amministrazione	Procedure di verifica interna	Rafforzamento del monitoraggio e trasparenza delle attività
		2	3			
		R.T. 6				
Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)	Restituzione non autorizzata di conferimenti ai soci causando danni patrimoniali.	Bassa	Medio	Amministrazione, Uff. contabilità	Procedure contabili e di bilancio	Revisione dei processi di distribuzione del capitale
		1	3			
		R.T. 3				
Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)	Distribuzione non autorizzata di utili o riserve con danni ai creditori.	Bassa	Alto	Amministrazione, Uff. Contabilità	Controllo degli utili e delle riserve	Potenziamento dei controlli contabili e finanziari
		1	3			
		R.T. 3				
Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)	Operazioni illegali su azioni o quote societarie a danno della società o dei creditori.	Media	Alto	Direzione, Uff. Contabilità	Regolamenti interni per operazioni societarie	Rafforzamento delle verifiche sui movimenti societari
		2	3			
		R.T. 6				
Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)	Operazioni societarie che danneggiano la posizione dei creditori.	Media	Alto	Direzione, Amministrazione	Procedure di controllo sulle operazioni societarie	Formazione e auditing continuo per proteggere i creditori
		2	3			
		R.T. 6				
Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.)	Mancata comunicazione di interessi personali che possano influire sull'attività aziendale.	Media	Medio	Direzione, Amministrazione	Procedure per la gestione dei conflitti di interesse	Formazione del personale su etica e compliance
		2	2			
		R.T. 4				
Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)	Creazione di capitale sociale senza reale apporto di beni o denaro.	Bassa	Alto	Direzione, Amministrazione	Controlli contabili e verifiche interne	Audit finanziari regolari e formazione specifica
		1	3			
		R.T. 3				
Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)	Distribuzione non autorizzata dei beni sociali durante la liquidazione.	Bassa	Alto	Direzione, Uff. Contabilità	Procedure per la gestione della liquidazione	Supervisione regolare e verifica delle operazioni
		1	3			
		R.T. 3				

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	03	00

Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)	Offerta o accettazione di vantaggi indebiti tra soggetti privati.	Media	Alto	Direzione, Vendite	Codice Etico e formazione specifica	Rafforzamento delle procedure di segnalazione interna
		2	3			
		R.T. 6				
Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.)	Tentativo di indurre alla corruzione in ambito privato.	Media	Alto	Rep. Vendite, Rep. Acquisti	Monitoraggio delle transazioni e dei contratti	Formazione e procedure di allerta
		2	2			
		R.T. 6				
Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)	Manipolazione o condizionamento delle decisioni assembleari.	Media	Alto	Direzione, Amministrazione	Procedure di governance aziendale	Rafforzamento dei controlli e trasparenza
		2	3			
		R.T. 6				
Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)	Manipolazione del mercato tramite diffusione di informazioni false.	Media	Alto	Direzione, Uff. Contabilità	Monitoraggio delle comunicazioni finanziarie	Supervisione e formazione specifica
		2	3			
		R.T. 6				
Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)	Omissione o falsificazione di informazioni richieste dalle autorità di vigilanza.	Media	Alto	Direzione, Uff. Contabilità	Trasparenza e collaborazione con le autorità	Rafforzamento delle procedure di compliance
		2	3			
		R.T. 6				
False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D. Lgs. 19/2023)	Fornitura di informazioni false o incomplete per ottenere certificazioni.	Media	Alto	Direzione, Amministrazione	Procedure interne di verifica documentale	Controllo incrociato e audit regolari
		2	2			
		R.T. 4				

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	03	00

Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-*quinquies*, D. Lgs. n. 231/2001)

Fattispecie di reato	Descrizione del reato	Probabilità	Impatto	Area aziendale coinvolta	Controlli esterni	Azioni correttive
Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)	Costrizione di persone in stato di schiavitù o servitù per sfruttamento economico o personale.	Bassa	Alto	Direzione, Risorse Umane	Codice Etico, formazione e procedure anti-sfruttamento	Rafforzamento dei controlli e collaborazioni con autorità competenti
		1	3			
		R.T. 3				
Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)	Sfruttamento della prostituzione di minori di età.	Bassa	Alto	Direzione, Risorse Umane	Politiche aziendali per la protezione dei minori	Controlli interni, formazione e segnalazione alle autorità competenti
		1	3			
		R.T. 3				
Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)	Produzione, distribuzione o commercio di materiale pornografico minorile.	Bassa	Alto	Direzione, IT	Monitoraggio della rete aziendale	Sensibilizzazione e rafforzamento dei controlli di sicurezza informatica
		1	3			
		R.T. 3				
Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater)	Possesso o consultazione di materiale pornografico illegale.	Bassa	Alto	IT	Sistemi di controllo e monitoraggio delle attività informatiche	Formazione e sensibilizzazione del personale
		1	3			
		R.T. 3				
Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.)	Creazione, distribuzione o possesso di materiale pornografico virtuale coinvolgente minori.	Bassa	Alto	IT	Controlli su software e utilizzo di strumenti informatici	Aggiornamento dei sistemi e delle policy di sicurezza informatica
		1	3			
		R.T. 3				
Tratta di persone (art. 601 c.p.)	Coinvolgimento diretto o indiretto in attività di traffico di esseri umani.	Bassa	Alto	Risorse Umane, Direzione	Procedure di verifica e trasparenza nelle assunzioni	Rafforzamento dei controlli sui partner e audit regolari
		1	3			
		R.T. 3				
Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)	Partecipazione o tolleranza di pratiche assimilabili alla schiavitù.	Bassa	Alto	Risorse Umane	Controlli sui fornitori e sulle catene di approvvigionamento	Implementazione di codici etici rigorosi e formazione
		1	3			
		R.T. 3				
Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)	Coinvolgimento in pratiche di caporalato o sfruttamento lavorativo.	Media	Alto	Risorse Umane	Monitoraggio delle condizioni lavorative	Introduzione di audit regolari e verifiche sul campo
		2	3			
		R.T. 6				
Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.)	Utilizzo di strumenti digitali per avvicinare minori a scopi illeciti.	Bassa	Alto	IT	Controlli su dispositivi aziendali e formazione del personale	Rafforzamento delle politiche di cybersecurity e monitoraggio
		1	3			
		R.T. 3				

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	03	00

Reati di abuso di mercato (Art. 25-*sexies*, D. Lgs. n. 231/2001)

Fattispecie di reato	Descrizione del reato	Probabilità	Impatto	Area aziendale coinvolta	Controlli esterni	Azioni correttive
Manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. n. 58/1998)	Diffusione di informazioni false o tendenziose per influenzare il mercato.	Bassa	Alto	Direzione, Amministrazione	Procedure per la gestione delle informazioni finanziarie	Formazione su compliance finanziaria
		1	3			
		R.T. 3				
Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. n. 58/1998)	Abuso o comunicazione di informazioni privilegiate per influenzare il mercato o vantaggi economici.	Media	Alto	Direzione, Finanza, Personale con accesso a informazioni sensibili	Codice Etico, policy sulla gestione delle informazioni	Formazione su privacy e insider trading, rafforzamento della sorveglianza su accessi e comunicazioni
		2	3			
		R.T. 3				

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	03	00

Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-*quinquies* TUF)

Fattispecie di reato	Descrizione del reato	Probabilità	Impatto	Area aziendale coinvolta	Controlli esterni	Azioni correttive
Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014)	Manipolazione del mercato attraverso operazioni finanziarie o pratiche ingannevoli che influenzano il prezzo di strumenti finanziari.	Bassa	Alto	Finanza, Marketing	Codice Etico, policy di compliance	Rafforzamento dei controlli di trading, formazione sul regolamento UE
		1	2			
		R.T. 2				
Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014)	Utilizzo o comunicazione di informazioni non pubbliche rilevanti per vantaggi economici nel mercato finanziario.	Media	Alto	Direzione, Finanza	Codice Etico, policy di compliance	Formazione sul regolamento UE, audit sulle comunicazioni interne
		1	2			
		R.T. 2				

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	03	00

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 (Art. 25-septies, D. Lgs. n. 231/2001)

Fattispecie di reato	Descrizione del reato	Probabilità	Impatto	Area aziendale coinvolta	Controlli esterni	Azioni correttive
Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)	Incidenti o mancato rispetto delle normative sulla sicurezza in ambienti operativi o showroom.	Media	Alto	Tutte le aree operative	Documento di valutazione rischi (DVR), formazione obbligatoria	Miglioramento delle infrastrutture e delle misure di sicurezza
		1	3			
		R.T. 3				
Omicidio colposo (art. 589 c.p.)	Mancato rispetto delle normative sulla sicurezza in ambienti operativi o showroom.	Media	Alto	Tutte le aree operative	Documento di valutazione rischi (DVR), formazione obbligatoria	Miglioramento delle infrastrutture e delle misure di sicurezza
		1	3			
		R.T. 3				
Rimozione dolosa di cautele nei luoghi di lavoro (art. 437 c.p.)	Rimozione intenzionale di dispositivi o misure di sicurezza nei luoghi di lavoro, causando rischi per i lavoratori.	Media	Alto	Tutte le aree operative	Documento di valutazione rischi (DVR), procedure di sicurezza	Audit interni regolari e sensibilizzazione dei responsabili
		1	3			
		R.T. 3				
Rimozione colposa di cautele nei luoghi di lavoro (art. 437 c.p.)	Rimozione non intenzionale ma per negligenza di dispositivi o misure di sicurezza, con potenziali conseguenze gravi.	Media	Alto	Tutte le aree operative	Documento di valutazione rischi (DVR), formazione obbligatoria	Miglioramento della supervisione nei reparti operativi
		2	3			
		R.T. 6				

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	03	00

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
(Art. 25-*octies*, D. Lgs. n. 231/2001)

Fattispecie di reato	Descrizione del reato	Probabilità	Impatto	Area aziendale coinvolta	Controlli esterni	Azioni correttive
Ricettazione (art. 648 c.p.)	Mancato accertamento della provenienza delittuosa del bene.	Media	Alto	Amministrazione, Uff. contabilità	Procedure antiriciclaggio, controlli sui fornitori	Implementazione di sistemi di controllo interni
		2	3			
		R.T. 6				
Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)	Possibilità di utilizzo di proventi di reato in attività economiche dell'azienda.	Media	Alto	Amministrazione, Uff. contabilità	Procedure antiriciclaggio, controlli sui fornitori	Implementazione di sistemi di controllo interni
		2	3			
		R.T. 6				
Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)	Utilizzo di beni di origine illecita nell'attività aziendale.	Media	Alto	Direzione, Uff. contabilità	Controlli su transazioni finanziarie	Rafforzamento delle verifiche su transazioni
		2	3			
		R.T. 6				
Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.)	Utilizzo di proventi di reato in attività economiche dell'azienda.	Media	Alto	Amministrazione, Finanza	Procedure antiriciclaggio, controlli sui fornitori	Implementazione di sistemi di controllo interni
		2	3			
		R.T. 6				

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	03	00

Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-*octies*.1, D. Lgs. n. 231/2001) e altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-*octies*.1 comma 2, D. Lgs. n. 231/2001)

Fattispecie di reato	Descrizione del reato	Probabilità	Impatto	Area aziendale coinvolta	Controlli esterni	Azioni correttive
Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.)	Uso o falsificazione di carte di credito, bonifici bancari o altri strumenti elettronici di pagamento in modo illecito.	Media	Alto	Amministrazione, Finanza	Procedure di gestione dei pagamenti elettronici	Rafforzamento dei controlli sui pagamenti elettronici, formazione periodica
		2	3			
		R.T. 6				
Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.)	Detenzione e distribuzione di dispositivi o software per commettere reati legati a strumenti di pagamento elettronici.	Bassa	Alto	IT, Amministrazione, Finanza	Politiche di sicurezza IT, sistemi di rilevamento frodi	Aggiornamento continuo della sicurezza informatica, audit sulle attività IT
		1	3			
		R.T. 3				
Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.)	Utilizzo di sistemi informatici per frodi a danno dell'azienda o di terzi.	Alta	Alto	Sistemi informativi, Direzione	Sistemi di sicurezza IT, politiche interne	Implementazione di software anti-frode
		3	3			
		R.T. 9				
Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis)	Trasferimento di beni o valori per nascondere illeciti o danneggiare creditori.	Media	Alto	Amministrazione, Uff. contabilità	Controlli su trasferimenti patrimoniali	Rafforzamento della due diligence su transazioni finanziarie e beni
		2	3			
		R.T. 6				
Altre fattispecie	Rischi legati a reati non specificamente identificati ma che potrebbero emergere in base alla gestione aziendale e operativa.	Variabile		Tutte le aree aziendali	Procedure generali di compliance e controllo	Monitoraggio continuo dei rischi emergenti e aggiornamento delle procedure

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	03	00

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-*novies*, D. Lgs. n. 231/2001)

Fattispecie di reato	Descrizione del reato	Probabilità	Impatto	Area aziendale coinvolta	Controlli esterni	Azioni correttive
Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis)	Diffusione di opere protette da copyright tramite reti telematiche o connessioni di qualsiasi genere.	Media	Medio-Alto	Marketing, IT	Procedure di gestione dei diritti d'autore	Monitoraggio delle attività online, formazione e sui diritti d'autore
		2	2			
		R.T. 4				
Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 co. 3)	Offesa all'onore o reputazione tramite l'uso illecito di opere non destinate alla pubblicazione.	Media	Medio	Marketing, IT	Codice Etico, monitoraggio della diffusione di contenuti	Rafforzamento dei controlli sulla gestione delle opere, formazione e sulla proprietà intellettuale
		2	2			
		R.T. 4				
Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis legge n.633/1941 co. 1)	Produzione, distribuzione e vendita illecita di software non contrassegnato dalla SIAE o pirateria informatica.	Alta	Alto	IT, Amministrazione	Procedure per la gestione dei software	Audit sui software aziendali, aggiornamento delle licenze, formazione e sul copyright
		3	3			
		R.T. 9				
Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione,						

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	03	00

comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis legge n.633/1941 co. 2)	Riproduzione, estrazione o distribuzione illecita di banche dati.	Media	Alto	IT, Marketing	Procedure di gestione delle banche dati aziendali	Formazione specifica, controllo dell'accesso o distribuzione delle banche dati
		2	3			
		R.T. 6				
Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.633/1941)	Omessa dichiarazione dei dati di identificazione di supporti non contrassegnati.	Media	Medio	Amministrazione, IT	Procedure di monitoraggio SIAE	Verifica periodica delle pratiche SIAE e aggiornamento delle dichiarazioni
		2	1			
		R.T. 2				
Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941).	Produzione, vendita o installazione di dispositivi per decodifica fraudolenta di contenuti audiovisivi.	Bassa	Alto	IT, Marketing	Politiche di sicurezza e anti-pirateria	Monitoraggio delle transazioni, rafforzamento della sicurezza sui contenuti audiovisivi
		1	3			
		R.T. 3				

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	03	00

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-*decies*, D. Lgs. n. 231/2001)

Fattispecie di reato	Descrizione del reato	Probabilità	Impatto	Area aziendale coinvolta	Controlli esterni	Azioni correttive
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).	Indurre un individuo a non fare dichiarazioni o a mentire all'autorità giudiziaria, ostacolando il corso della giustizia.	Media	Alto	Tutte le aree aziendali	Codice Etico, politiche di compliance legale	Formazione sul rispetto delle normative legali e sulla cooperazione con l'autorità giudiziaria
		1	3			
		R.T. 3				

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	03	00

Reati ambientali (Art. 25-undecies, D. Lgs. n. 231/2001)

Fattispecie di reato	Descrizione del reato	Probabilità	Impatto	Area aziendale coinvolta	Controlli esterni	Azioni correttive
Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)	Inquinamento all'ambiente causati da attività aziendali.	Media	Alto	Showroom materiali edili, Logistica	Procedure per il rispetto delle normative ambientali	Audit ambientali e certificazioni aggiuntive, ESG
		2	3			
		R.T. 6				
Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)	Inquinamento o danni gravi e irreversibili all'ambiente causati da attività aziendali.	Media	Alto	Showroom materiali edili, Logistica	Procedure per il rispetto delle normative ambientali	Audit ambientali e certificazioni aggiuntive
		2	3			
		R.T. 6				
Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)	Attività aziendali che causano danni all'ambiente a causa di negligenza, imprudenza o imperizia.	Media	Alto	Produzione, Logistica, Gestione dei rifiuti	Procedure di gestione ambientale e sicurezza	Formazione sulla sicurezza ambientale, monitoraggio dei processi aziendali
		2	3			
		R.T. 6				
Circostanze aggravanti (art. 452-otties c.p.)	Circostanze che aggravano i delitti contro l'ambiente, come l'alto livello di danno ambientale o il rischio per la salute pubblica.	Media	Alto	Produzione, Logistica	Procedure di gestione ambientale	Rafforzamento della compliance e dei controlli ambientali
		2	3			
		R.T. 6				
Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)	Danneggiamento di ambienti naturali all'interno di aree protette.	Bassa	Alto	Produzione, Gestione dei rifiuti, Logistica	Procedure di gestione ambientale, autorizzazioni per operazioni su aree protette	Monitoraggio delle attività aziendali nelle aree protette, formazione sui rischi ambientali
		1	2			
		R.T. 2				
Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137)	Scarico di acque reflue industriali inquinanti nelle acque o nel suolo.	Alta	Alto	Produzione, Gestione dei rifiuti	Controlli sui sistemi di trattamento acque reflue	Implementazione di impianti di depurazione, monitoraggio e formazione sulle normative ambientali
		3	3			
		R.T. 9				

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	03	00

Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)	Gestione dei rifiuti senza le necessarie autorizzazioni.	Alta	Alto	Produzione, Gestione dei rifiuti	Procedure di gestione e smaltimento dei rifiuti	Verifica delle autorizzazioni, audit interni sulla gestione dei rifiuti
		3	3			
		R.T. 9				
Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)	Inquinamento ambientale causato dallo smaltimento illecito di sostanze pericolose.	Alta	Alto	Produzione, Gestione dei rifiuti	Procedure di gestione dei rifiuti e monitoraggio ambientale	Controlli regolari sulle pratiche di smaltimento, formazione sui rischi ambientali
		3	3			
		R.T. 9				
Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)	Gestione e traffico illecito di rifiuti pericolosi.	Media	Alto	Produzione, Gestione dei rifiuti	Monitoraggio dei fornitori e delle destinazioni di smaltimento	Auditing e verifica delle filiere di smaltimento dei rifiuti
		2	3			
		R.T. 6				
Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258)	Mancato adempimento agli obblighi di comunicazione alle autorità competenti sulla gestione dei rifiuti.	Media	Medio	Gestione dei rifiuti	Registri dei rifiuti, comunicazioni periodiche	Audit sulla gestione e sulle pratiche di reportistica obbligatoria
		2	1			
		R.T. 2				
Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452- quaterdecies c.p.)	Attività aziendali finalizzate al traffico illecito di rifiuti pericolosi o non, mediante il trasferimento illegale di rifiuti in violazione della normativa ambientale.	Media	Alto	Gestione dei rifiuti, Produzione, Logistica	Procedure di gestione dei rifiuti, controlli interni	Monitoraggio delle operazioni di smaltimento e trasporto, audit sui fornitori e smaltitori
		2	3			
		R.T. 6				
False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di	Fornitura di informazioni false riguardo la composizione chimica dei rifiuti, alterazione di documenti, o	Media	Alto	Gestione dei rifiuti, Logistica, Amministrazione	Sistemi di monitoraggio e registrazione dei rifiuti, procedure per la validazione	Rafforzamento dei controlli sui certificati di analisi, formazione sui rischi legali legati

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	03	00

analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)	presentazione di certificati di analisi falsi per evitare responsabilità legali.	2	3		dei certificati di analisi	alla gestione dei rifiuti
		R.T. 6				
Sanzioni (D. Lgs. n. 152/2006, art. 279)	Sanzioni derivanti dalla violazione delle normative ambientali, comprese multe e responsabilità amministrative per l'azienda.	Alta	Medio	Tutte le aree aziendali coinvolte nelle attività ambientali	Procedure di compliance, monitoraggio delle normative	Aggiornamenti continui delle normative e delle sanzioni, formazione sui rischi legali e finanziari
		3	2			
		R.T. 6				
Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)	Non conformità alle normative che richiedono la cessazione o riduzione dell'uso di sostanze chimiche pericolose nell'ambiente e nelle operazioni aziendali.	Media	Alto	Produzione, Logistica, Acquisti	Procedure per la gestione delle sostanze chimiche	Implementazione di politiche per ridurre l'uso di sostanze pericolose, monitoraggio delle alternative ecologiche
		2	2			
		R.T. 4				

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	03	00

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-*duodecies*, D. Lgs. n. 231/2001)

Fattispecie di reato	Descrizione del reato	Probabilità	Impatto	Area aziendale coinvolta	Controlli esterni	Azioni correttive
Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, D. Lgs. n. 286/1998) e Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D. Lgs. n. 286/1998)	Possibilità di utilizzo di personale senza documenti regolari.	Bassa	Alto	Risorse Umane, Legale	Controlli sui documenti del personale	Introduzione di verifiche periodiche
		1	3			
		R.T. 3				

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	03	00

Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D. Lgs. n. 231/2001)

Fattispecie di reato	Descrizione del reato	Probabilità	Impatto	Area aziendale coinvolta	Controlli esterni	Azioni correttive
Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.)	Promozione di ideologie o comportamenti che incitano alla violenza o alla discriminazione razziale, etnica o religiosa, anche attraverso i canali aziendali (online, pubblicità, etc.).	Bassa	Alto	Comunicazione, Marketing, HR	Codice Etico, procedure di comunicazione interna	Formazione sulla prevenzione di discriminazione e incitamento all'odio, monitoraggio delle attività di comunicazione aziendale
		1	3			
		R.T. 3				

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	03	00

Reati Tributari (Art. 25-*quinquiesdecies*, D. Lgs. n. 231/2001)

Fattispecie di reato	Descrizione del reato	Probabilità	Impatto	Area aziendale coinvolta	Controlli esterni	Azioni correttive
Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D. Lgs. n. 74/2000)	Dichiarazioni o pratiche fiscali non conformi alle normative.	Media	Alto	Amministrazione, Uff. contabilità	Procedure interne di gestione fiscale	Audit fiscali regolari, formazione del personale
		1	3			
		R.T. 3				
Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D. Lgs. n. 74/2000)	Uso di metodi fraudolenti per ridurre l'importo delle imposte dovute, come la falsificazione dei dati o l'occultamento di ricavi.	Media	Alto	Amministrazione, Uff. contabilità	Procedure contabili, dichiarazioni fiscali regolari	Formazione fiscale, audit interni, verifica delle dichiarazioni fiscali
		2	3			
		R.T. 6				
Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D. Lgs. n. 74/2000)	Emissione di fatture false per operazioni che non sono mai state effettivamente effettuate, per evadere le imposte.	Alta	Alto	Amministrazione, Uff. contabilità	Controlli sulle fatture e transazioni aziendali	Rafforzamento dei controlli su fornitori e clienti, audit regolari delle fatture
		3	3			
		R.T. 9				
Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D. Lgs. n. 74/2000)	Distruzione o occultamento di documenti contabili per evitare il pagamento delle imposte.	Media	Alto	Amministrazione, Uff. contabilità	Conservazione documenti contabili, audit periodici	Implementazione di un sistema sicuro di archiviazione dei documenti, formazione sulla conservazione fiscale
		2	3			
		R.T. 6				
Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D. Lgs. n. 74/2000)	Sottrazione di risorse per evitare il pagamento delle imposte, attraverso il trasferimento illecito di fondi o beni.	Media	Alto	Amministrazione, Uff. contabilità	Controlli interni sui flussi finanziari e bancari	Monitoraggio delle transazioni bancarie, verifiche sui pagamenti fiscali
		2	3			
		R.T. 6				
Dichiarazione infedele (art. 4 D. Lgs. n. 74/2000)	Presentazione di dichiarazioni fiscali errate per ridurre il debito fiscale o ottenere vantaggi indebiti.	Alta	Alto	Amministrazione, Finanza	Procedure di dichiarazioni e fiscali, revisione periodica delle dichiarazioni	Rafforzamento dei controlli sui dati forniti, formazione continua in materia fiscale
		3	3			
		R.T. 9				
Omessa dichiarazione (art. 5 D. Lgs. n. 74/2000)	Mancata presentazione della dichiarazione fiscale obbligatoria.	Media	Medio	Amministrazione, Finanza	Procedure di dichiarazioni e fiscali, monitoraggi o delle scadenze	Verifica continua delle scadenze fiscali, formazione e reminder per la presentazione delle dichiarazioni
		2	2			
		R.T. 4				
		Media	Medio			

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	03	00

Indebita compensazione (art. 10-quater D. Lgs. n. 74/2000)	Compensazione indebita di crediti d'imposta non spettanti.	2	2	Amministrazione, Finanza	Procedure di compensazione fiscale	Controllo e verifica delle compensazioni fiscali, audit per prevenire compensazioni indebite
		R.T. 4				

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	03	00

Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D. Lgs. n. 231/2001)

Fattispecie di reato	Descrizione del reato	Probabilità	Impatto	Area aziendale coinvolta	Controlli esterni	Azioni correttive
Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 D.P.R. n. 43/1973)	Movimento illecito di merci attraverso i confini di terra o le aree doganali, senza il pagamento dei dazi o il rispetto delle normative doganali.	Media	Alto	Logistica, Acquisti, Vendite	Procedure di dichiarazione doganale, verifica dei documenti doganali	Rafforzamento delle pratiche doganali, formazione continua sui rischi legali doganali
		2	3			
		R.T. 6				
Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 D.P.R. n. 43/1973)	Contrabbando di merci attraverso il trasporto marittimo, evadendo il controllo doganale e il pagamento dei dazi.	Media	Alto	Logistica, Acquisti, Vendite	Monitoraggio delle spedizioni marittime, controlli doganali	Verifica e monitoraggio delle spedizioni internazionali, audit sui fornitori e trasportatori marittimi
		2	3			
		R.T. 6				
Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 D.P.R. n. 43/1973)	Contrabbando di merci attraverso il trasporto aereo, senza il rispetto delle normative doganali e senza pagare i dazi doganali.	Media	Alto	Logistica, Acquisti, Vendite	Monitoraggio delle spedizioni aeree, controlli doganali	Implementazione di procedure di monitoraggio per il trasporto aereo, formazione sui rischi di contrabbando
		2	3			
		R.T. 6				
Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 D.P.R. n. 43/1973)	Movimento illecito di merci nelle aree extra-doganali, violando le normative doganali.	Bassa	Alto	Logistica, Acquisti	Procedure di controllo nelle zone extra-doganali	Verifica regolare dei movimenti nelle zone extra-doganali, audit dei fornitori e dei trasportatori
		1	3			
		R.T. 3				
Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 D.P.R. n. 43/1973)	Uso illecito di merci importate beneficiando di agevolazioni doganali, come l'importazione senza pagare dazi.	Media	Alto	Logistica, Acquisti	Procedure di verifica delle agevolazioni doganali	Monitoraggio e verifica degli usi delle merci importate con agevolazioni doganali, audit delle transazioni
		2	2			
		R.T. 4				
Altri casi di contrabbando (art. 292 D.P.R. n. 43/1973)	Altri tipi di contrabbando che non rientrano nelle specifiche categorie, ma che comunque violano le normative doganali.	Media	Alto	Logistica, Acquisti, Vendite	Verifica delle spedizioni e dei documenti doganali	Rafforzamento dei controlli generali sulle operazioni doganali, formazione continua sui rischi del contrabbando
		2	2			
		R.T. 4				

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	03	00

Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D. Lgs. n. 231/2001) e Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies, D. Lgs. n. 231/2001)

Fattispecie di reato	Descrizione del reato	Probabilità	Impatto	Area aziendale coinvolta	Controlli esterni	Azioni correttive
Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.)	Creazione di documenti falsi relativi a beni culturali al fine di alterarne la provenienza o il valore.	Bassa	Alto	Acquisti, Vendite	Verifica dell'autenticità dei beni culturali, controllo documentale	Rafforzamento dei controlli sui documenti di acquisto e vendita, formazione sui beni culturali
		1	3			
		R.T. 3				
Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.)	Importazione di beni culturali senza rispettare le normative nazionali e internazionali, o senza le necessarie autorizzazioni.	Media	Medio	Logistica, Acquisti	Controlli doganali, verifica della provenienza dei beni culturali	Monitoraggio delle importazioni di beni culturali, audit e verifiche sui fornitori
		2	1			
		R.T. 2				
Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.)	Atti che danneggiano, distruggono o usano in modo illecito beni culturali o paesaggistici, come vandalismo o danneggiamento intenzionale.	Bassa	Basso	Gestione delle risorse, Marketing	Politiche di conservazione, regolamenti ambientali	Rafforzamento delle misure di protezione dei beni, sensibilizzazione e formazione sul valore del patrimonio culturale
		1	1			
		R.T. 1				
Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.)	Illecita commercializzazione di beni culturali sottratti o rubati, al fine di riciclare i proventi.	Media	Medio	Acquisti, Vendite	Controlli sui fornitori di beni culturali	Verifica rigorosa della provenienza dei beni culturali, collaborazione con le autorità competenti
		2	1			
		R.T. 2				
Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.)	Atti di saccheggio o danneggiamento intenzionale di beni culturali e paesaggistici, in particolare in contesti di guerra o disastri naturali.	Bassa	Basso	Gestione delle risorse	Procedure di protezione dei beni culturali, monitoraggio della sicurezza	Collaborazione con enti locali e internazionali per proteggere i beni culturali, rafforzamento delle misure di sicurezza in situazioni di rischio
		1	1			
		R.T. 1				

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	03	00

Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013)

Fattispecie di reato	Descrizione del reato	Probabilità	Impatto	Area aziendale coinvolta	Controlli esterni	Azioni correttive
Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)	Contraffazione o vendita di prodotti non conformi alle normative.	Media	Medio	Punti vendita Showroom	Controlli di qualità sui fornitori	Introduzione di verifiche aggiuntive sui prodotti
		2	2			
		R.T. 4				
Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)	Contraffazione o vendita di prodotti non conformi alle normative.	Media	Alto	Punti vendita, Showroom	Controlli di qualità sui fornitori	Introduzione di verifiche aggiuntive sui prodotti
		2	3			
		R.T. 6				
Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)	Realizzazione di pratiche commerciali ingannevoli, come la vendita di prodotti alterati, contraffatti o non conformi alle normative, con l'intento di ottenere un profitto illecito.	Media	Alto	Vendite, Acquisti	Controlli sulla qualità e conformità dei prodotti, audit delle transazioni	Rafforzamento delle procedure di controllo qualità, verifica delle normative di conformità dei prodotti, formazione sul commercio lecito
		2	3			
		R.T. 6				
Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)	Vendita di beni industriali con etichette o marchi falsificati, ingannevoli o mendaci, al fine di ingannare i consumatori o le autorità competenti.	Alta	Alto	Vendite, Marketing	Controllo sui fornitori e sulla qualità dei prodotti, verifica dei marchi e dei segni distintivi	Monitoraggio dei fornitori per prevenire la contraffazione, audit regolari dei prodotti venduti, sensibilizzazione dei dipendenti sulle normative anti-contraffazione
		3	3			
		R.T. 9				

		Codice Doc.	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	03	00

Reati transnazionali (L. n. 146/2006)

Fattispecie di reato	Descrizione del reato	Probabilità	Impatto	Area aziendale coinvolta	Controlli esterni	Azioni correttive
Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)	Possibilità di utilizzo di personale senza documenti regolari.	Bassa	Alto	Risorse Umane, Legale	Controlli sui documenti del personale	Introduzione di verifiche periodiche
		1	3			
		R.T. 3				
Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)	Creazione o partecipazione a un'associazione con lo scopo di traffico illecito di droghe o sostanze psicotrope.	Bassa	Alto	Vendite, Acquisti	Procedure di due diligence sui fornitori e sui partner commerciali	Collaborazione con le forze dell'ordine per prevenire coinvolgimenti in traffici illeciti, monitoraggio continuo dei partner commerciali
		1	3			
		R.T. 3				
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)	Incoraggiare o costringere qualcuno a non collaborare con le autorità o a fare dichiarazioni false durante un'indagine o un procedimento legale.	Media	Alto	Tutte le aree aziendali	Codice Etico, politiche di trasparenza	Formazione continua sui comportamenti legali corretti, implementazione di un sistema di segnalazione per condotte illegali
		2	2			
		R.T. 4				
Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)	Aiutare una persona a eludere le autorità, a fuggire o a nascondersi dopo aver commesso un crimine.	Media	Medio	Tutte le aree aziendali	Codice Etico, politiche di conformità legale	Rafforzamento delle procedure interne per evitare il favoreggiamento di attività criminali, formazione sul dovere di cooperazione con la giustizia
		2	2			
		R.T. 4				
Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)	Formazione di un gruppo o di un'associazione con l'intento di commettere crimini, come truffe, furti, estorsioni o altri reati.	Media	Alto	Tutte le aree aziendali	Codice Etico, politiche di prevenzione della criminalità	Monitoraggio delle attività sospette all'interno dell'azienda, audit interni, formazione sui rischi legali legati alla criminalità organizzata
		2	3			
		R.T. 6				
Reati di terrorismo (art. 270-bis c.p.)	Finanziamento o supporto a organizzazioni terroristiche anche indirettamente.	Bassa	Medio	Direzione, Finanza	Procedure di verifica su donazioni o finanziamenti	Controlli più stringenti su partner commerciali
		1	2			
		R.T. 2				



**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del D. Lgs. 231/2001**

APPARATO SANZIONATORIO

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	04	00

PREMESSA

L'attuazione efficace del *Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo* non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato **sistema sanzionatorio**, che svolge una funzione essenziale nell'architettura del D.Lgs. 231/01, costituendo, infatti, ai sensi degli artt. 6, co. 2, lett. e) e 7, co. 4, lett. b), D.Lgs 231/01, il **presidio di tutela alle procedure interne**.

Invero, affinché il MOGC 231 possa avere efficacia esimente per la *Società* deve prevedere, come indicato all'art. 6, co. 2 cit., un **sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel *Modello* stesso**.

I requisiti cui il sistema sanzionatorio deve rispondere sono desumibili dalla dottrina e dalla giurisprudenza maggioritaria, che li individuano in:

- specificità ed autonomia: la specificità si estrinseca nella predisposizione di un sistema sanzionatorio interno alla *Società* inteso a sanzionare ogni violazione del MOGC 231, indipendentemente dal fatto che da essa consegua o meno la commissione di un reato; il requisito dell'autonomia, invece, si estrinseca nell'autosufficienza del funzionamento del sistema disciplinare interno rispetto ai sistemi esterni (es. giudizio penale), ossia, la *Società* è chiamata a sanzionare la violazione indipendente dall'andamento giudizio penale instauratosi e ciò in considerazione del tipo di violazione afferente i protocolli e le procedure previste nel MOGC 231;
- compatibilità: il procedimento di accertamento e di comminazione della sanzione nonché la sanzione stessa non possono essere in contrasto con le norme di legge e con quelle contrattuali che regolano il rapporto di lavoro in essere con la *Società*;
- idoneità: il sistema dev'essere efficiente ed efficace ai fini della prevenzione per la commissione dei reati;
- proporzionalità: la sanzione applicabile od applicata deve essere proporzionata alla violazione rilevata;
- redazione per iscritto ed idonea divulgazione: il sistema sanzionatorio deve essere redatto per iscritto ed oggetto di informazione e formazione puntuale per i destinatari (non sarà perciò sufficiente la mera pubblicazione mediante affissione in luogo accessibile a tutti di cui all'art. 7, co. 1, *Statuto dei Lavoratori*).

Appare evidente che la commissione di infrazioni compromette il legame di fiducia intercorrente fra le *Parti*, legittimando l'applicazione da parte della *Società* di sanzioni disciplinari.

Presupposto sostanziale del potere disciplinare della *Società* è l'attribuzione della violazione al lavoratore (sia egli subordinato o in posizione apicale o collaboratore), e ciò a prescindere

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	04	00

dalla circostanza che detto comportamento integri una violazione da cui scaturisca un procedimento penale.

Come accennato in precedenza, requisito fondamentale afferente le sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a due criteri:

- la gravità della violazione;
- la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale.

Un punto qualificante nella costruzione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo della Responsabilità Amministrativa ex art. 6 e 7 D. Lgs. 231/01, (di seguito nominato Modello) è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal Modello stesso, nonché la violazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (d'ora in poi PTPC), e inoltre per la violazione dei principi contenuti nel Codice Etico, che vengono considerati disposizioni impartite dal datore di lavoro così come previsto dall'art. 2104 c.c.

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	04	00

PARTE I

DEFINIZIONI E LIMITI DELLA RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Il **Sistema disciplinare** identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La *Società*, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente *Sistema disciplinare* sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore; assicura altresì che sul piano procedurale, si applica l'art. 7 della l. n. 300, 30.05.1970 (Statuto dei lavoratori) per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione.

Per i destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e in generale i Soggetti Esterni) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

Data la gravità delle conseguenze per la Società, in caso di comportamenti illeciti di dipendenti, dirigenti, amministratori, sindaci e consulenti esterni, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà (art. 2104, 2105 e 2106 c.c.) e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Le violazioni del Modello e del Codice Etico saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale e dall'esito del relativo giudizio e nel pieno rispetto della Legge 20 maggio 1970 n. 300, dei CCNL di settore e delle procedure aziendali.

Pertanto, il presente sistema sanzionatorio è predisposto nel rispetto di quanto stabilito in materia disciplinare dal CCNL già operativi presso la società.

Appare opportuno rimettere alla discrezionalità dei vertici dell'Azienda, nel rispetto dei limiti imposti dalla normativa vigente, la scelta della sanzione da applicare a categorie di condotte o a singole condotte. Tale assetto, infatti, garantisce la possibilità di considerare, ai fini della individuazione della sanzione da applicare al caso concreto, anche la meritevolezza della condotta globalmente dimostrata dal singolo dipendente, durante l'intero arco della prestazione lavorativa. Tanto premesso, può tuttavia risultare utile l'indicazione di alcuni criteri cui subordinare la predetta scelta sanzionatoria.

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	04	00

PARTE II

I DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

I destinatari del *Sistema disciplinare* corrispondono ai destinatari del MOGC 231.

Essi hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel *Codice Etico* e a tutti i principi e misure di organizzazione, gestione e controllo delle attività aziendali definite nel Modello 231. Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure, rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. e dell'art. 2106 cod. civ.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2391 e 2392 cod. civ.;
- nel caso di *soggetti esterni*, costituisce inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di seguito elencate tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede. In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato nel procedimento d'irrogazione delle sanzioni disciplinari. L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio

1. SOGGETTI APICALI

Il Sistema Disciplinare si applica ai soggetti che, all'interno dell'organizzazione, rivestono una posizione "apicale". L'art. 5, co. 1, lett. a), del D. Lgs. n. 231/2001, stabilisce che rientrano in questa categoria le 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 i soggetti che "esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo" dell'ente. Sono pertanto da ritenersi "apicali" i componenti della Società. Sebbene non rientrino nella categoria dei soggetti "apicali" di cui al Decreto, le disposizioni contenute nel Sistema Disciplinare possono inoltre, applicarsi, in quanto compatibili, ai componenti del Collegio Sindacale e ai soggetti incaricati della revisione legale dei conti, che sono tenuti al rispetto del Modello e, in particolare, dei principi previsti dal Codice Etico e di Comportamento.

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	04	00

2. DIPENDENTI

Ai sensi dell'art. 7, co. 4, lett. b), del D. Lgs. 231/2001 il Sistema Disciplinare deve applicarsi altresì alle eventuali violazioni del Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto “apicale”. Per quanto riguarda Confindustria Servizi S.p.A., assume rilevanza la posizione di tutti i dipendenti ad essa legati da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica o dall'inquadramento riconosciuti (es. dirigenti, quadri, impiegati, lavoratori a tempo determinato, ecc.) (di seguito, singolarmente, il “Dipendente” e, collettivamente, i “Dipendenti”). Rientrano in questa categoria anche i dipendenti cui sono assegnati o che comunque svolgono funzioni e/o compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (es. il Responsabile e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione, gli Addetti al Primo Soccorso, gli Addetti alla Protezione Incendi, ecc.).

3. SOGGETTI ESTERNI (C.D. TERZI DESTINATARI)

Il presente Sistema Disciplinare si applica anche alle violazioni del Modello commesse da soggetti diversi da quelli indicati nei paragrafi che precedono. Sono tali i soggetti tenuti al rispetto del Modello, in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto “apicale”, ovvero perché operanti, direttamente o indirettamente, per la *Società*.

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	04	00

PARTE III

LE VIOLAZIONI RILEVANTI E I PRINCIPI GENERALI DELLE SANZIONI

Sono violazioni rilevanti ai fini del presente Sistema Disciplinare tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), suscettibili di pregiudicare l'efficacia del Modello.

In particolare:

- a. violazioni dei principi del Codice di Comportamento o delle procedure interne previste dal Modello;
- b. violazioni dei principi del Codice di Comportamento o delle procedure interne previste dal Modello che abbiano determinato la commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Quanto alla materia della salute e sicurezza sul lavoro, sono rilevanti le violazioni di seguito indicate:

- c. violazione che determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- d. violazione che determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- e. violazione che determini una lesione "grave" ai sensi dell'art. 583, co. 1, cod. pen., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- f. violazione che determini una lesione "gravissima" ai sensi dell'art. 583, co. 2, cod. pen., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	04	00

PARTE IV

SANZIONI E PRINCIPI RELATIVI ALLE SANZIONI

Ai sensi CCNL, Art. 21 comma 1, la violazione dei doveri derivanti dalla legge, dai regolamenti, dalla contrattazione e dalle disposizioni aziendali (tra cui si inserisce il PTPC, il Codice Etico, Procedure aziendali ed il Modello), possono essere punite, proporzionalmente alla loro gravità, attraverso i seguenti strumenti disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore a quattro ore di retribuzione individuale;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo fino a cinque giorni;
- e) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo da sei fino a dieci giorni;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinate anche in relazione:

- a) all'intenzionalità del comportamento;
- b) alla rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
- c) al grado di disservizio o di pericolo provocato dalla negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- d) all'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- e) alle responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro;
- g) al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari del biennio anteriore.

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	04	00

L'individuazione e l'irrogazione della sanzione dovrà tenere conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A questo fine assumeranno rilievo:

- la gravità della condotta ovvero l'evento che quest'ultima ha determinato;
- la tipologia della violazione compiuta; - le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- le modalità della condotta.

La sanzione potrà essere aggravata qualora:

- siano commesse più violazioni attraverso la stessa condotta;
- più soggetti abbiano concorso nella commissione della violazione;
- l'autore della violazione sia recidivo.

L'applicazione delle sanzioni indicate nel paragrafo seguente non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile per il risarcimento degli eventuali danni subiti a causa, o in conseguenza, della condotta accertata.

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	04	00

PARTE V

IL SISTEMA DISCIPLINARE

A fronte dell'accertamento di una delle violazioni di cui al Capitolo II, sono irrogabili le sanzioni indicate nel presente Capitolo.

A. APPLICAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE AI SOGGETTI APICALI

Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del Dirigente oltre a riflettersi all'interno della Società, costituendo modello ed esempio per tutti coloro che vi operano, si ripercuote anche sull'immagine esterna della medesima. Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società delle prescrizioni del Codice di Condotta e Etica Aziendale, del Modello e delle relative procedure di attuazione costituisce elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

Nei confronti dei Dirigenti che abbiano commesso una violazione del Codice di Condotta e Etica Aziendale, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, la funzione titolare del potere disciplinare avvia i procedimenti di competenza per effettuare le relative contestazioni e applicare le misure sanzionatorie più idonee, in conformità con quanto previsto dal CCNL Dirigenti e, ove necessario, con l'osservanza delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300.

Le sanzioni devono essere applicate nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo. Tra l'altro, con la contestazione può essere disposta cautelativamente la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato, fino alla eventuale risoluzione del rapporto in presenza di violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società.

Sanzioni nei confronti degli Amministratori

Nel caso di violazioni delle disposizioni contenute nel Modello da parte di uno o più Amministratori, sarà data informazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale affinché siano presi gli opportuni provvedimenti in conformità alla normativa ovvero alle prescrizioni adottate dalla Società. Si ricorda che a norma dell'art. 2392 c.c. gli amministratori sono responsabili verso la società per non aver adempiuto ai doveri imposti dalla legge con la dovuta diligenza. Pertanto in relazione al danno cagionato da specifici eventi

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	04	00

pregiudizievoli strettamente riconducibili al mancato esercizio della dovuta diligenza, potrà correlarsi l'esercizio di un'azione di responsabilità sociale ex art. 2393 c.c. e seguenti a giudizio dell'Assemblea.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

Sanzioni nei confronti dei Sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure ritenute più idonee. Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

Sanzioni nei confronti di collaboratori e soggetti esterni operanti su mandato della Società

Per quanto concerne i collaboratori o i soggetti esterni che operano su mandato della Società, preliminarmente vengono determinate le misure sanzionatorie e le modalità di applicazione per le violazioni del Codice di Condotta e Etica Aziendale, del Modello e delle relative procedure attuative.

Tali misure potranno prevedere, per le violazioni di maggiore gravità, e comunque quando le stesse siano tali da ledere la fiducia della Società nei confronti del soggetto responsabile delle violazioni, la risoluzione del rapporto. Qualora si verifichi una violazione da parte di questi soggetti, il responsabile del contratto informa, con relazione scritta, il legale rappresentante.

Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul loro rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso procedendo alla loro eliminazione, il Consiglio di Amministrazione assumerà, di concerto con il Collegio Sindacale gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	04	00

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

In caso di presunti comportamenti illeciti da parte di membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, una volta ricevuta la segnalazione, indaga circa l'effettivo illecito occorso e quindi determina la relativa sanzione da applicare.

La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 afferma, inoltre che: "L'ente (...) dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sulla osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a preconstituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti (...) di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo interno di controllo, funzionale a garantire la sua stessa capacità operativa (...)"

A detta analisi si deve aggiungere che le Linee Guida Confindustria: "i requisiti necessari per assolvere il mandato ed essere, quindi, identificata nell'Organismo voluto dal d.lgs. n. 231/2001 possono essere riassunti in:

Autonomia ed indipendenza: queste qualità si ottengono con l'inserimento dell'Organismo in esame come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile e prevedendo il "riporto" al massimo Vertice operativo aziendale ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.

Professionalità: Questo connotato si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'Organismo deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva", ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico. Quanto all'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo, è evidente il riferimento - a titolo esemplificativo - al campionamento statistico; alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi; alle misure per il loro contenimento (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti; ecc.); al flow-charting di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza; alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari; ad elementi di psicologia; alle metodologie per l'individuazione di frodi; ecc. Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso (approccio ispettivo); oppure in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	04	00

reati medesimi (approccio di tipo consulenziale); o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati.

Continuità di azione: per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione di un modello così articolato e complesso quale è quello delineato, soprattutto nelle aziende di grandi e medie dimensioni si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata esclusivamente ed a tempo pieno all'attività di vigilanza sul Modello priva, come detto, di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico- finanziari”.

Le Linee guida di Confindustria precisano anche che la disciplina dettata dal d.lgs. n. 231/2001 “non fornisce indicazioni circa la composizione dell’Organismo di vigilanza (Odv). Ciò consente di optare per una composizione sia mono che plurisoggettiva. Nella composizione plurisoggettiva possono essere chiamati a far parte dell’Odv componenti interni ed esterni all’ente (...). Sebbene in via di principio la composizione sembri indifferente per il legislatore, tuttavia, la scelta tra l’una o l’altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, deve assicurare il profilo di effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa dell’ente”. Confindustria, Linee guida, giugno 2021.

[Quanto detto vale, soprattutto,] “quando si opti per una composizione plurisoggettiva dell’Organismo di vigilanza ed in esso vengano a concentrarsi tutte le diverse competenze professionali che concorrono al controllo della gestione sociale nel tradizionale modello di governo societario (es. un amministratore non esecutivo o indipendente membro del comitato per il controllo interno; un componente del Collegio sindacale; il preposto al controllo interno). In questi casi l’esistenza dei requisiti richiamati viene già assicurata, anche in assenza di ulteriori indicazioni, dalle caratteristiche personali e professionali richieste dall’ordinamento per gli amministratori indipendenti, per i sindaci e per il preposto ai controlli interni”. Confindustria, Linee guida, giugno 2021.

Nel dettaglio, le attività che l’Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute agli artt. 6 e 7 del d.lgs. n. 231/2001, possono così schematizzarsi:

vigilanza sull’effettività del modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;

disamina in merito all’adeguatezza del modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;

analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;

cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del modello, nell’ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati;

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	04	00

presentazione di proposte di adeguamento del modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale.

follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Confindustria, Linee guida, giugno 2021.

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	04	00

PARTE VI

IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Il procedimento disciplinare per l'irrogazione della sanzione è definito con riguardo a ciascuna categoria di Destinatari, con specifiche indicazioni riguardanti: - la fase della contestazione della violazione all'interessato; - la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione. Il procedimento disciplinare ha inizio a seguito del ricevimento, da parte dei soggetti di volta in volta competenti, della comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello. In particolare, quando l'OdV riceve una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza, elementi idonei a configurare una violazione del Modello, l'OdV deve attivarsi per espletare gli opportuni accertamenti. Esaurita l'attività di controllo, l'OdV valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello. In caso positivo, l'OdV segnala la violazione agli organi competenti.

A. IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE AI SOGGETTI APICALI

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto apicale, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale una relazione contenente: - la descrizione della condotta constatata; - l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano violate; - gli estremi del soggetto responsabile della violazione; - gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro; - una propria proposta in merito alla sanzione ritenuta opportuna nel caso specifico. Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione convoca l'interessato indicato dall'OdV per un'adunanza del Consiglio, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa. La convocazione deve: - essere effettuata per iscritto; - contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione; - indicare la data della adunanza, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali. La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente o, nel caso in cui la violazione sia a questo riferibile, dagli altri due componenti del Consiglio di Amministrazione. In occasione dell'adunanza del Consiglio, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	04	00

B. IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE AI DIPENDENTI

Il Consiglio, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV. La delibera del Consiglio viene comunicata per iscritto all'interessato e all'OdV. Nel caso di violazione posta in essere da un dirigente, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori. Il datore di lavoro si riserva, a seconda della gravità dell'infrazione, di applicare la sospensione cautelare del rapporto di lavoro. Qualora la sanzione preveda la revoca dell'incarico, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, convoca l'Assemblea per gli opportuni provvedimenti. Nell'ipotesi in cui la violazione sia riferibile all'interno del Consiglio di Amministrazione, l'OdV investe della questione il Collegio Sindacale, che provvede alla convocazione dell'Assemblea dei soci per gli opportuni provvedimenti. Il procedimento prosegue secondo le previsioni sopra descritte, in quanto compatibili. Il procedimento sopra descritto si applica, in quanto compatibile, anche nell'ipotesi di violazioni commesse dai componenti del Collegio Sindacale o dai soggetti incaricati della revisione legale dei conti

C. IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE AI TERZI

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario, l'OdV trasmette all'Amministratore Delegato una relazione contenente gli elementi di cui al par. 1 del presente Capitolo. Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Amministratore Delegato si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV. L'Amministratore Delegato invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile. Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura dell'Amministratore Delegato, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge.

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	04	00

PARTE VII

VIOLAZIONE DELLA TUTELA DEL SEGNALANTE

Nel caso in cui dovessero riscontrarsi condotte ritorsive o discriminatorie nei confronti del/dei soggetto/i che ha/ hanno effettuato una segnalazione ovvero in caso di violazione degli obblighi di riservatezza del segnalante previsti dalla procedura “Whistleblowing”, il soggetto e/o i soggetti che le hanno poste in essere soggiaceranno alle misure disciplinari, relativamente alla posizione aziendale ricoperta, di cui ai paragrafi che precedono. Alle stesse sanzioni soggiace il/i segnalante/i che ha/hanno effettuato segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.



**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del D. Lgs. 231/2001**

WHISTLEBLOWING

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	05	00

PREMESSA

La disciplina in materia di Whistleblowing, introdotta nell'ordinamento italiano con la L. 6 novembre 2016, n. 190, è stata sottoposta ad una radicale rivisitazione nell'ottica di una nuova e più efficace strategia di coinvolgimento dei lavoratori nella lotta alla corruzione. L'emanazione del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" attua finalmente la Direttiva UE 2019/1937 del 23 ottobre 2019.

Questa nuova normativa è entrata in vigore il 30 marzo 2023, con l'obbligo di adeguamento per i soggetti interessati a partire dal 15 luglio 2023. Per le imprese private con meno di 250 dipendenti, l'obbligo è scattato il 17 dicembre 2023. Rilevate le notevoli potenziali applicative della legislazione citata, si evidenzia che l'introduzione di queste importanti innovazioni coinvolgono l'assetto della governance aziendale attraverso l'espansione e il perfezionamento dei Modelli di organizzazione e gestione ex D. Lgs. n. 231/2001 e, dall'altro, impattano direttamente sul sistema giuslavoristico, ampliando gli strumenti a favore delle lavoratrici e dei lavoratori che segnalino gli illeciti appresi nell'ambito del proprio contesto lavorativo. Infatti, il decreto in esame prevede misure specifiche per prevenire e sanzionare eventuali atti di ritorsione nei confronti dei segnalanti. Qualsiasi comportamento, atto od omissione che provochi un danno ingiusto al segnalante, a causa della segnalazione effettuata, è considerato illegale.

L'ANAC è competente per gestire le comunicazioni di ritorsioni e accertare che il comportamento ritenuto ritorsivo sia conseguente alla segnalazione. È politica aziendale della Società disciplinare l'attività in oggetto sotto l'aspetto procedurale e decisionale.

Lo scopo della presente procedura è adempiere al disposto di legge di cui al D.Lgs. 24/2023, nonché prevedere un completo monitoraggio del processo nel suo complesso, prevedendo, al contempo, misure e funzionali alla ragionevole prevenzione delle ipotesi di reato di cui al D. Lgs. n. 231/2001 ed a scongiurare la cosiddetta colpa organizzativa della Società.

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	05	00

1. Termini e validità

La presente procedura ha decorrenza dalla data di emissione indicata a pagina 2. Ogni eventuale successivo aggiornamento della procedura annulla e sostituisce tutte le versioni emesse precedentemente.

La procedura in oggetto è redatta in coerenza con i principi e i protocolli di prevenzione espressi nel Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001.

La presente procedura trova applicazione anche all'interno delle Società sottoposte ad attività di direzione e coordinamento della Società che l'abbiano formalmente recepita, adeguandola ove necessario.

2. Aggiornamento della procedura

L'aggiornamento della presente Procedura è affidata alla Società.

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	05	00

3. FINALITÀ

La scopo della presente procedura è definire un sistema volto a permettere la segnalazione, all'interno della Società, di fenomeni illeciti, atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme di cui al D.lgs n. 231/2001, delle previsioni contenute nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (ex D. Lgs. n. 231/2001) della Società, nonché del diritto dell'Unione europea nei settori individuati dalla Direttiva UE 1937/2019 e dal D.lgs n. 24/2023 di suo recepimento.

La presente procedura è stata altresì predisposta tenendo conto delle Linee Guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali, adottate dall'Anac il 12 luglio 2023, del Parere del Garante privacy 6 luglio 2023, n. 304 e della Guida operativa di Confindustria, di ottobre 2023.

La presente Procedura disciplina le modalità di segnalazione di tali violazioni commesse all'interno della Società che possano determinare, in modo diretto o indiretto, un danno all'integrità dell'ente. In particolare, il documento ha l'obiettivo di descrivere:

- i ruoli e le responsabilità dei soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni;
- i canali messi a disposizione per la segnalazione;
- il perimetro oggettivo e il contenuto della segnalazione;
- i soggetti segnalanti e le forme di tutela nei confronti degli stessi;
- le modalità di gestione della segnalazione e il procedimento che si instaura nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- le modalità di informazione del segnalante e del segnalato circa gli sviluppi del procedimento.

Inoltre, la presente Procedura è tesa a:

- assicurare per la segnalazione canali specifici, indipendenti e autonomi;
- garantire la riservatezza dei dati personali del segnalante, del segnalato e degli altri soggetti coinvolti o menzionati nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'Autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione;
- tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o discriminatorie collegate alla segnalazione.

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	05	00

4. DEFINIZIONI

Segnalazione whistleblowing: comunicazione, scritta o orale, effettuata, tramite i canali messi a disposizione dalla Società, da un segnalante avente a oggetto informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse all'interno della Società, riferibili a violazioni del D. lgs. n. 231/2001, del modello 231 di organizzazione e gestione della Società, nonché del diritto dell'UE, in relazione agli atti previsti dalla Direttiva UE 1937/2019 e dal D.lgs n. 24/2023;

Segnalazione ordinaria: comunicazione avente a oggetto violazioni rilevanti ai sensi della disciplina whistleblowing ma non contenente i dati identificativi del soggetto segnalante oppure comunicazione contenente l'indicazione dei dati identificativi del soggetto segnalante ma avente a oggetto violazioni non rientranti nel campo oggettivo di applicazione della disciplina whistleblowing;

Segnalazione in malafede: segnalazione inviata allo scopo di danneggiare o recare pregiudizio. La Società garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in malafede censurando simili condotte e informando che tali segnalazioni sono fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti.

Segnalante: persona fisica che può effettuare una segnalazione nel contesto lavorativo della Società.

Facilitatore: persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata

Comitato Whistleblowing: comitato cui è affidata la gestione delle segnalazioni

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	05	00

5. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

In linea con la normativa, ai sensi della presente procedura, i soggetti che possono effettuare le segnalazioni, i cd. segnalanti, sono i seguenti:

- tutti i dipendenti della Società. La procedura si applica anche ai soggetti segnalanti le cui segnalazioni riguardino violazioni acquisite nell'ambito di un rapporto di lavoro nel frattempo terminato purché acquisite durante il suo svolgimento, nonché a coloro il cui rapporto di lavoro non sia ancora iniziato, qualora le informazioni sulle violazioni oggetto della segnalazione siano state acquisite durante il processo di selezione, ovvero in altre fasi precontrattuali, nonché nel periodo di prova;
- i lavoratori autonomi, i collaboratori, i liberi professionisti e i consulenti che svolgono la propria attività per la Società;
- i tirocinanti retribuiti e non retribuiti;
- lavoratori, anche in distacco, o collaboratori che svolgono la propria attività per la Società, fornendo servizi in favore di terzi;
- coloro che prestano la propria attività sotto la supervisione o la direzione di appaltatori, subappaltatori e fornitori della Società.

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	05	00

6. AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

Le segnalazioni whistleblowing possono avere a oggetto violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'integrità della Società, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza nell'ambito di tale contesto lavorativo.

In particolare, le segnalazioni possono riguardare:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello di organizzazione e gestione della Società;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D. lgs n. 24/2023, ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato, 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

Sono invece escluse dall'ambito di applicazione della presente procedura le segnalazioni:

- legate a un interesse personale del segnalante, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro);
- in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione ad hoc (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	05	00

7. PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

La Società definisce un sistema di segnalazione delle violazioni e i relativi aspetti di natura organizzativa e procedurale, con particolare riferimento a: i canali e le modalità per effettuare le segnalazioni, le attività per la gestione delle segnalazioni, le tutele per il segnalante e il segnalato, la reportistica.

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	05	00

8. TUTELE DEL SEGNALANTE E DEI SOGGETTI A ESSO ASSIMILATI

La Società, in linea con la normativa di riferimento, assicura al segnalante le misure di tutela previste nel presente paragrafo in termini di: riservatezza, divieto di atti ritorsivi e limitazioni della responsabilità.

Tali disposizioni si applicano anche nei casi di segnalazione anonima, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

In primo luogo, la Società assicura la riservatezza dei dati personali del segnalante e delle informazioni contenute nella segnalazione da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento. La riservatezza è garantita per ogni modalità di segnalazione, quindi, anche quando avvenga in forma orale (messaggistica vocale, incontro diretto).

La medesima garanzia è prevista in favore delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, nonché ai facilitatori e agli altri soggetti, tra quelli indicati nella normativa di riferimento, con cui il segnalante ha un particolare rapporto e che ha indicato al Comitato (persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro, enti di proprietà o nei quali il segnalante lavora).

La Società garantisce che l'identità del segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare attivato dalla Società contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, quest'ultima sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In tali casi, verrà dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà dell'ente di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

La violazione dell'obbligo di riservatezza da parte dei soggetti coinvolti nella procedura è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge. In particolare, si segnala che il D.lgs. n. 24/2023 prevede che ANAC applichi una sanzione amministrativa pecuniaria, da 10.000 a 50.000 euro, alla persona fisica che abbia violato l'obbligo di riservatezza. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali.

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	05	00

Inoltre, ai sensi della presente Procedura, non è consentita alcuna forma di ritorsione o discriminazione, per motivi collegati alla denuncia, nei confronti del segnalante, intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati.

Gli atti ritorsivi adottati in violazione di tale divieto sono nulli.

La stessa tutela si applica anche nei confronti dei facilitatori e degli altri soggetti assimilati al segnalante, già citati.

Per misure discriminatorie si intendono, ad esempio, le azioni disciplinari ingiustificate e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili e, in ogni caso, peggiori rispetto a quelle vissute in precedenza.

Le persone segnalanti e i soggetti a esso assimilati, già richiamati nella presente procedura, possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito. L'ANAC provvederà a informare l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Inoltre, si segnala che il D.lgs n. 24/2023 prevede l'applicazione da parte dell'ANAC di una sanzione amministrativa pecuniaria, da 10.000 a 50.000 euro, quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni. Inoltre, il D. lgs. n. 24/2023 prevede alcune limitazioni della responsabilità del segnalante rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni, che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative.

In particolare, il segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio;
- di rivelazione del segreto professionale;
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali;
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà;
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	05	00

Tali limitazioni di responsabilità operano al ricorrere di due condizioni, ovvero:

- al momento della rivelazione o della diffusione, il segnalante abbia fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione; in tali casi, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa;
- la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

Le misure di tutela previste nella presente procedura non si applicano, in linea con la normativa di riferimento e salve le ipotesi di limitazioni della responsabilità, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità

giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave e al segnalante è altresì irrogata una sanzione disciplinare.

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	05	00

9. TUTELE DEL SEGNALATO

La Società, in attuazione della normativa di riferimento, estende al segnalato le stesse garanzie di riservatezza riconosciute al segnalante, fatta salva ogni ulteriore ipotesi di legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del segnalato (es. richieste dell'Autorità giudiziaria, ecc.).

Il Comitato valuta l'opportunità e le modalità con cui informare il segnalato dell'esistenza della segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza rispetto all'identità del segnalante e considerata la necessità di non pregiudicare le esigenze di accertamento.

In ogni caso, il segnalato ha diritto di essere sentito nel corso dell'istruttoria, anche producendo documentazione a supporto delle proprie osservazioni.

		Codice Doc	REV.
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	05	00

10. SEGNALAZIONI ESTERNE ALL'ANAC

In base alla normativa di riferimento, il segnalante può effettuare una segnalazione esterna all'ANAC se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è stato attivato un canale di segnalazione interna o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal Decreto;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Per la segnalazione su canale esterno si rimanda all'art. 7 D.lgs. 24/2023 e a informazioni/atti/regolamenti/circolari nel tempo pubblicati sul sito.

