

## **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO**

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

### **PARTE GENERALE**

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 19 luglio 2018**

**Aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 20 ottobre 2020.**

*Il documento in oggetto è stato realizzato sulla base delle nuove Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo emanate da Confindustria approvate Il 07 marzo 2002 ed aggiornate al marzo 2014.*

## INDICE DELLE REVISIONI\*

REVISIONE	DATA	MOTIVAZIONE	TIPO DI MODIFICHE
01	29 Marzo 2018	Cambio status societario e adozione nuovi reati	Adeguamento status di Società quotata AIM e aggiornamento per nuovi reati

I documenti del SISTEMA 231 sono resi disponibili sul server della Società.

Si rende noto che ogni copia cartacea potrebbe, quindi, non essere stata sottoposta ad aggiornamento.

Si raccomanda, pertanto, il controllo sullo stato di revisione.

DELIBERA DI APPROVAZIONE DEI DOCUMENTI FACENTI PARTE DEL "SISTEMA 231".	DATA 20 ottobre 2020
---	-------------------------

## INDICE

1. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 .....	25
1.1 Destinatari del Modello .....	26
1.2 Principi ispiratori del Modello .....	27
2. Mappatura dei rischi. ....	27
Aggiornamento del Modello .....	28
3. I principi generali del sistema organizzativo .....	28
Il sistema delle deleghe e delle procure.....	28
4. L'Organismo di Vigilanza .....	28
4.1 Nomina e requisiti .....	29
4.2 Revoca.....	30
4.3 Decadenza.....	30
4.4 Dotazione finanziaria dell'ODV .....	30
4.5 Compiti e responsabilità .....	30
4.6 Reporting verso gli Organi Sociali .....	32
4.7 Comunicazioni verso l'ODV .....	32
5. Segnalazioni (c.d. <i>whistleblowing</i> ) e relativa procedura di accertamento .....	32
6. Flussi informativi .....	35
6.1 Raccolta e conservazione delle informazioni.....	35
7. Piano di formazione e comunicazione .....	35
7.1 Comunicazione del Modello ai componenti degli Organi Sociali, ai Dipendenti ed ai Collaboratori .....	36
7.2 Comunicazione a Consulenti e altri Soggetti Esterni.....	37
8. Sistema disciplinare.....	38
<b>8.1 Principi generali</b> .....	38
8.2 Soggetti .....	38
<b>8.3 Personale dipendente</b> .....	38
<b>8.4 Dirigenti</b> .....	39
8.5 Sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci .....	39
<b>8.6 Misure nei confronti dei collaboratori esterni e, in generale, nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con la Società</b> .....	39
<b>8.7 Misure nei confronti di collaboratori esterni e Partner Commerciali</b> .....	39
9. Modello e Codice Etico.....	40
10. Raccolta e conservazione delle informazioni.....	40
<b>11. Allegato 1: protocolli di applicazione del modello organizzativo</b> .....	40
12. Allegato 2: organigramma aziendale .....	40

13. Allegato 3: Normativa e Reati presupposto.....	41
13.1 La responsabilità amministrativa degli enti .....	41
13.2 L'adozione del Modello quale esimente.....	42
14. Allegato 4: Elenco dei Reati presupposto inseriti nel D. Lgs. n. 231/01.....	44

## DEFINIZIONI

Al fine della migliore comprensione del presente documento si precisano le definizioni dei termini ricorrenti di maggiore importanza:

**Aree a Rischio:** le aree di attività della Società nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati, così come individuate nella Parte Speciale del Modello.

**CCNL:** il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società.

**Codice Etico:** il codice etico adottato dalla Società e approvato dal Consiglio di Amministrazione.

**Soggetti Esterni:** tutti i terzi (lavoratori autonomi o parasubordinati, professionisti, consulenti, agenti, fornitori, *partner* commerciali, ecc.) che, in forza di rapporti contrattuali, agiscono per conto della Società.

**Collaboratori:** i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro parasubordinato.

**Consulenti:** i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.

**Destinatari:** gli Esponenti Aziendali e i Soggetti Esterni.

**Dipendenti:** i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti, e coloro che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono comunque un'attività lavorativa con la Società.

**D. Lgs. 231/2001 o il Decreto:** il D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

**Enti:** società, consorzi, ecc.

**Esponenti Aziendali:** amministratori, sindaci, liquidatori, direttore generale, dirigenti e dipendenti della Società.

**Incaricati di un pubblico servizio:** ai sensi dell'art. 358 cod. pen. "sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale".

**Linee Guida:** le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex art. 6, comma terzo, D. Lgs. 231/01", approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate.

**Modello:** il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, il quale contiene le prescrizioni adottate da NEODECORTECH S.p.A. in conformità al D. Lgs. 231/2001 e sue successive modificazioni.

**Organi Sociali:** il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e i loro componenti.

**Organismo di Vigilanza o OdV:** l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento.

**Pubblica Amministrazione o "P.A.":** lo Stato (ivi inclusi enti governativi, territoriali, locali, settoriali, come, organi governativi, autorità regolamentari, regioni, province, comuni, circoscrizioni) e/o tutti gli enti e soggetti pubblici (e nei casi determinati per legge o funzioni i soggetti privati che comunque svolgono funzione pubblica quali, ad es., concessionari, organi di diritto pubblico, amministrazioni aggiudicatrici, società misto pubbliche-private) che esercitano attività per provvedere al perseguimento di interessi pubblici e la pubblica amministrazione in senso lato e di funzione amministrativa gestionale. Tale definizione comprende la Pubblica Amministrazione di Stati Esteri e della Unione Europea così come, sempre in relazione ai Reati contro la P.A., gli addetti o incaricati ad un pubblico servizio (mediante concessione o altrimenti) o svolgenti funzione pubblica e/o i pubblici ufficiali. In tal ambito, peraltro, (i) pubblico servizio comprende, tra le altre, le attività svolte, per concessione o convenzione, nell'interesse generale e sottoposte alla vigilanza di autorità pubbliche, le attività relative alla tutela della o relative alla vita, salute, previdenza, istruzione ecc. (ii) funzione pubblica comprende, tra le altre, le attività disciplinate dal diritto pubblico, ivi incluse le funzioni legislative, amministrative e giudiziarie di qualsivoglia organo pubblico.

**Partner Commerciali:** le persone fisiche e/o giuridiche che hanno in essere con la Società rapporti collaborativi regolati mediante contratto;

**Pubblico Ufficiale:** così come previsto dall'articolo 357 cod. pen "agli effetti della legge penale, sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa.

Agli stessi effetti 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 o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi”.

**Reati:** le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli Enti.

**Responsabile di Riferimento o “Responsabile”:** l’Esponente Aziendale della Società a cui, mediante delega o tramite disposizione organizzativa, è affidata la responsabilità (disgiunta o congiunta con altre persone) di specifiche funzioni e attività.

**Società:** NEODECORTECH S.p.A.

**Soggetti Esterni:** i soggetti che, pur non essendo funzionalmente legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, sono legati alla stessa da uno specifico contratto.

**TUF:** il D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e successive integrazioni e modificazioni.

\*\*\*

## 1. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231.

In attuazione della delega di cui all’art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito denominato anche il “**D. Lgs. 231/01**” o il “**Decreto**”), adeguando di fatto la normativa italiana in materia ad alcune convenzioni internazionali cui il Paese aveva aderito in precedenza: i) Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea; ii) Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1996 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici della Comunità Europea e degli Stati membri; iii) Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti per reati tassativamente elencati (da ora i “**Reati**”). Confalonieri S.p.A. – dalla cui trasformazione, nel giugno 2017, nasce NEODECORTECH S.p.A. (da ora in poi anche “**NDT**” e/o la “**Società**”) – consapevole di ciò, si era già dotata di un proprio Modello. NDT, anche in quanto società ammessa a un mercato regolamentato, ha ulteriormente sviluppato, rafforzato e aggiornato tale Modello, anche in ragione dell’inserimento nell’ordinamento di nuove tipologie di reato. Il Modello è stato altresì oggetto di revisione nel 2020, anche alla luce del piano Pandemia che la società ha ritenuto di attuare in risposta alla c.d. Emergenza Covid-19.

NDT ha anche deciso di conseguire volontariamente le seguenti certificazioni:

NORMA DI RIFERIMENTO	CERTIFICATO
<b>UNI EN ISO 9001:2015</b>	per il Sistema di Gestione della Qualità
<b>UNI EN ISO 14001:2015</b>	per il Sistema di Gestione Ambientale
<b>OHSAS 18001:2007 (da giugno 2020: 45001:2018)</b>	per il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro
<b>ISO 50001:2011</b>	per il Sistema di Gestione dell’Energia
<b>FSC – STD – 40 – 004 (VERS.2-1)</b>	Certificazione di catena di custodia FSC;
<b>SISTEMA IT01 100%</b>	Qualità Originale Italiana

Il Modello in questa versione attuale, coordinata con un Codice Etico pure rinnovato e potenziato, contiene dunque un sistema organico di principi, valori, presidi, indicazioni operative e regole etiche che NDT ritiene fondamentali ed irrinunciabili per la conduzione di ogni attività aziendale, e di cui richiede la più attenta osservanza ai componenti degli Organi Sociali, agli Esponenti Aziendali, ai Dipendenti della Società, nonché a tutti coloro che operano, anche di fatto, per la Società, ivi compresi i soggetti terzi quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, agenti, collaboratori, consulenti, etc. (da ora anche i “**Consulenti**”).

Il Modello ha, fin dalla sua originaria adozione, la funzione di: a) rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della Società pienamente consapevoli del rischio di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni ivi contenute, in un illecito passibile di sanzioni, sia sul piano penale che su quello amministrativo e, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società; b) ribadire che la Società condanna in maniera decisa i comportamenti contrari alle disposizioni di legge vigenti ed ai principi affermati nel Codice Etico e che cerca in tutti i modi di evitare e prevenire tali comportamenti; c) consentire alla Società, grazie a un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati stessi.

La Società ha sempre ritenuto e ritiene preminente, rispetto a qualunque esigenza commerciale, la necessità di rispettare – e far rispettare a chiunque si interfacci con essa – i più elevati standard etici e di trasparenza. La Società, pertanto, pretende che tutti coloro che hanno ed intendono avere rapporti giuridici con la Società adottino una condotta conforme alle disposizioni di cui al proprio Modello (e Codice Etico) ed in linea con i principi etici in esso contenuti.

Il Modello è costituito da un documento di sintesi, che contiene la parte generale e la parte speciale, e da vari allegati.

**La Parte generale** comprende:

1. una breve disamina delle previsioni normative di cui al D. Lgs. 231/01 e delle principali implicazioni concrete che tali previsioni hanno e/o possono avere per NDT e per tutti coloro che operano con e/o per la stessa;
2. l'indicazione dei Reati presupposto della responsabilità ai sensi del D. Lgs. 231/01;
3. la descrizione della struttura organizzativa della Società;
4. la disciplina dell'organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01;
5. la descrizione del sistema disciplinare adottato dalla Società e del sistema di comunicazione e formazione sul contenuto del Modello.

**La Parte speciale** contiene, in modo schematico, così da favorire al massimo il coordinamento con le procedure di *compliance* aziendale:

1. l'identificazione delle attività maggiormente esposte al rischio di commissione di Reati presupposto;
2. la descrizione del profilo di rischio relativo a ciascuna attività interessata; e
3. l'indicazione degli strumenti di prevenzione e controllo adottati dalla Società.

**Sono poi parte integrante ed essenziale del Modello:**

1. il Codice Etico;
2. gli allegati al medesimo
3. la normativa interna (procedure, circolari, ordini di servizio, regolamenti, ecc.), sia essa richiamata o meno all'interno del Modello.

## 1.1 Destinatari del Modello

Sono destinatari del Modello (di seguito “**Destinatari**”):

- i soggetti in posizione apicale, ovvero componenti del Consiglio di Amministrazione (ivi inclusi, Presidente e Amministratore Delegato) e responsabili di funzione (di seguito gli “**Esponenti Aziendali**”);
- i soggetti sottoposti a direzione o controllo di primi, ovvero tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (di seguito “**Dipendenti**”) o parasubordinato (di seguito “**Collaboratori**”);
- tutti coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, sono legati alla stessa da uno specifico contratto (di seguito anche “**Soggetti Esterni**”).

Si precisa che i contratti che regolano i rapporti con i Collaboratori e i Soggetti Esterni devono prevedere apposite clausole che indicano chiare responsabilità in merito al mancato rispetto dei principi di cui al presente Modello.

L'insieme dei Destinatari, così come definito, è tenuto a rispettare tutte le disposizioni contenute nel Modello con la massima diligenza.

## 1.2 Principi ispiratori del Modello

Si è qui tenuto conto dei sistemi di controllo e/o di gestione esistenti, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e di controllo delle aree di rischio. In particolare, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali, anche in relazione ai Reati da prevenire, la Società ha individuato: 1) principi di Corporate Governance adottati, anche in via di fatto, dalla Società; 2) la struttura organizzativa gerarchico/funzionale; 3) le procedure aziendali e i presidi attuati relativamente ai sistemi di gestione implementati; 4) il sistema di comunicazione al personale e le attività formative intraprese, a favore dello stesso, quali misure ulteriori rispetto all'obbligo vigente di legge, ed attualmente adottati dalla società; 5) il sistema disciplinare di cui al CCNL di categoria; 6) in generale, la normativa italiana applicabile.

Il Modello si ispira anche:

- a) alle Linee Guida di Confindustria aggiornate al 2014, in base alle quali è stata predisposta la mappatura delle aree di attività a rischio;
- b) ai requisiti indicati dal D. Lgs. n. 231/2001 ed in particolare: i) l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite previste nel Codice Etico; ii) l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza (OdV) del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del Decreto; iii) la messa a disposizione all'Organismo di Vigilanza, di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli, nell'ambito di un budget prestabilito; iv) l'attività di verifica in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale capacità di prevenire i comportamenti vietati; v) il costante aggiornamento della mappatura delle Aree a Rischio e del Modello in generale, in relazione all'evoluzione o mutamento delle esigenze e della struttura aziendale e della normativa vigente; vi) modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei Reati di cui al Decreto; vii) un adeguato sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione del Modello.
- c) ai principi generali di un adeguato sistema di controllo interno, tra cui: i) la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D. Lgs. 231/2001; ii) il rispetto del principio della separazione delle funzioni in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo; iii) la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate; iv) la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

## 2. Mappatura dei rischi.

L'art. 6 del D. Lgs. 231/01 prevede un'analisi delle attività svolte nell'ambito della Società al fine di individuare quelle che, in aderenza al Decreto stesso, possono considerarsi a rischio di illeciti. Pertanto, si è proceduto, in primo luogo, all'individuazione delle Aree a Rischio (o "aree sensibili"), così come richiesto dalla normativa in questione.

Al fine di determinare i profili di rischio potenziale per la Società, ai sensi della disciplina dettata dal Decreto, sono state: a) individuate le attività svolte da ciascuna funzione aziendale, attraverso lo studio delle disposizioni organizzative vigenti; b) effettuate interviste con le varie Funzioni aziendali e con altri soggetti individuati dalle stesse Funzioni; c) accertate le singole attività a rischio ai fini del Decreto, nell'ambito delle diverse funzioni aziendali.

La fase di mappatura delle attività a rischio ha consentito di identificare le unità a rischio, articolabili in aree/funzioni e processi rilevanti. L'attività di diagnosi è stata poi rivolta ai settori, processi e funzioni aziendali che, in base ai risultati dell'analisi di "risk assessment", sono considerate più esposte ai Reati previsti dal Decreto. Le risultanze di tale attività sono riassunte all'interno della parte speciale, ove all'interno di ciascuna scheda sono dettagliati i processi e le aree sensibili in relazione alla commissione di ciascuna tipologia di reato presupposto.



## Aggiornamento del Modello

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello Organizzativo sono espressamente prescritti dall'art. 6, co. 1, lett. b) del D. Lgs. n.231/2001 e saranno realizzati essenzialmente in occasione di: i) modifiche legislative e delle linee guida ispiratrici del Modello Organizzativo; ii) accadimento di eventuali ipotesi di violazione del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo; iii) cambiamenti della struttura organizzativa, cambiamenti nei campi di attività della Società.

Per le aree di attività a rischio individuate, devono essere considerati: a) principi generali del sistema organizzativo aziendale ai quali si dovrà ispirare la società; b) i principi di riferimento originati dall'applicazione dei Sistemi di Gestione, che dovranno presiedere alle attività di controllo, monitoraggio e verifica da parte dell'Organismo di Vigilanza; c) misure di prevenzione di carattere speciale, adottate dalla Società o da adottare alla data di approvazione del Modello Organizzativo.

\*\*\*

## 3. I principi generali del sistema organizzativo

### Il sistema delle deleghe e delle procure

In linea di principio, il sistema delle deleghe e delle procure deve essere caratterizzato da elementi di "certezza" in relazione all'individuazione dei poteri attribuiti e consentire, al fine di prevenire la commissione dei Reati, la gestione efficiente dell'attività aziendale.

*Si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. La procura" è, invece, il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.*

### I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure sono i seguenti:

- a) tutti coloro che intrattengono per conto della Società rapporti con la P.A., devono essere forniti di delega formale in tal senso e/o di formale procura a rappresentare la Società negli atti con la P.A.;
- b) devono essere in possesso di specifica delega per l'attività da svolgere e/o di formale procura a rappresentare la Società negli atti aventi efficacia nei confronti dei terzi o delle Autorità pubbliche tutti coloro che: a) siano coinvolti nella predisposizione del bilancio ambientale e delle altre comunicazioni previste dalla legge e destinate ai soci o al pubblico; b) abbiano compiti relativi alla gestione dei rapporti con la Società di Revisione; c) abbiano compiti relativi alla gestione dei rapporti con le Autorità pubbliche di controllo; d) e comunque tutti coloro che sono coinvolti in attività che possono integrare o dare causa alle condotte previste nelle fattispecie di Reati contemplati nel presente Modello;
- c) a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza della Società nei confronti dei terzi deve corrispondere una delega interna che descriva il relativo potere di gestione;
- d) le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma;
- e) i poteri gestionali attribuiti con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- f) ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivocabile: i) i poteri del delegato, precisandone i limiti; ii) il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- g) al delegato devono essere riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;
- h) la procura deve prevedere esplicitamente i casi di decadenza dai poteri conferiti (revoca, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per le quali la procura era stata conferita, licenziamento, ecc.);
- i) con specifica procedura devono essere disciplinate modalità e responsabilità per garantire l'aggiornamento tempestivo delle deleghe e/o procure.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative, segnalando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre anomalie.

## 4. L'Organismo di Vigilanza

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa – come disciplinata dall'art. 6, 1° comma, lett. b) e d) del D. Lgs. 231/2001 – prevede anche l'obbligatoria istituzione di un organismo dell'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello) sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia del costante aggiornamento dello stesso.

All'Organismo di Vigilanza è affidato primariamente il compito di: a) stabilire le attività di controllo ad ogni livello operativo, dotandosi degli strumenti, informativi e non, atti a segnalare tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello e del Codice Etico; b) attivare le procedure di controllo, tenendo presente che la responsabilità primaria sul controllo delle attività è ai vertici della Società, agli Organi Sociali a ciò deputati e alla Società di Revisione; c) verificare l'aggiornamento del Modello e del Codice Etico conformemente all'evoluzione della legge, nonché in conseguenza delle modifiche all'organizzazione interna e all'attività aziendale; d) vigilare sull'adeguatezza del Modello e proporre al Consiglio di Amministrazione le necessarie integrazioni e variazioni; e) collaborare alla predisposizione ed integrazione della "normativa" interna (Codici deontologici e di comportamento, Istruzioni operative, Manuali di controllo, etc.) che la Società potrà darsi; f) promuovere iniziative atte a diffondere la conoscenza tra i Destinatari del Modello, del Codice Etico, delle procedure aziendali, istituendo se del caso a organizzare specifici seminari di formazione; g) provvedere a coordinarsi con le altre funzioni aziendali per tutto quanto attenga alla concreta attuazione del Modello; h) disporre verifiche straordinarie e/o indagini mirate laddove necessario; i) tempestiva segnalazione al Consiglio di Amministrazione, ai fini degli opportuni provvedimenti, di quelle violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente.

Le misure poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione rimane la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello.

L'OdV avrà libero accesso presso tutte le funzioni della società – senza necessità di alcun consenso preventivo – onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. 231/01.

L'OdV può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della società, ovvero di Consulenti.

#### 4.1 Nomina e requisiti

L'OdV dura in carica tre anni e i suoi membri possono essere confermati nella carica alla scadenza del mandato.

In conformità alle Linee Guida, l'OdV della Società potrà avere composizione monosoggettiva o plurisoggettiva, secondo quanto verrà deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Qualora la Società optasse per la composizione plurisoggettiva, la maggioranza dei membri dovrà essere individuata tra Soggetti Esterni alla Società, da coadiuvarsi dalla funzione *internal audit*. I componenti dell'OdV, sia nella forma monosoggettiva che nella forma plurisoggettiva, dovranno essere scelti tra coloro in possesso dei requisiti di:

- autonomia e indipendenza: assenza di compiti operativi, posizione di terzietà rispetto ai soggetti sui quali deve essere esercitata la sorveglianza;
- professionalità: competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni da svolgere;
- continuità di azione: possibilità di effettuare una vigilanza costante sul rispetto del Modello e verifica assidua circa la sua effettività ed efficacia.

Inoltre, i componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere in possesso di requisiti di professionalità e di onorabilità. In particolare, non possono essere nominati quali componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- a) coloro i quali abbiano subito una sentenza di condanna, ancorché non definitiva o con pena condizionalmente sospesa, o una sentenza emessa ai sensi degli artt. 444 e ss. del Codice di Procedura Penale, salvi gli effetti della riabilitazione:
  - alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267;
  - a pena detentiva, per un tempo non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
  - alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;

- per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a un anno;
  - per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del Codice Civile così come riformulato dal D. Lgs. n. 61/2002 e da ultimo modificato dalla legge 69/2015;
  - per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
  - per uno dei Reati o degli illeciti amministrativi richiamati dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
- b) coloro che siano stati destinatari di un decreto che dispone il rinvio a giudizio per uno dei Reati o degli illeciti amministrativi richiamati dal Decreto;
- c) coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

I candidati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono autocertificare, con dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità sopra indicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

#### 4.2 Revoca

Il Consiglio di Amministrazione della Società può revocare i componenti dell'OdV soltanto per giusta causa. Costituiscono giusta causa di revoca:

- rilevanti inadempimenti rispetto al mandato conferito, in ordine ai compiti indicati nel Modello, tra i quali la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie ed alle informazioni acquisite in ragione del mandato e la negligenza nel perseguire le attività di controllo e di aggiornamento del Modello;
- quando il Consiglio di Amministrazione venga a conoscenza delle predette cause di ineleggibilità, anteriori alla nomina a componente dell'OdV e non indicate nell'autocertificazione;
- quando intervengano le cause di decadenza di seguito specificate.

#### 4.3 Decadenza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica nel momento in cui successivamente alla loro nomina:

- vengano a trovarsi in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 Codice Civile;
- perdano i requisiti di onorabilità sopra indicati.

I membri dell'Organismo di Vigilanza potranno recedere dall'incarico in ogni momento, mediante preavviso di almeno due mesi, senza dover addurre alcuna motivazione.

#### 4.4 Dotazione finanziaria dell'ODV

L'OdV è dotato di un budget finanziario adeguato – deciso annualmente dal Consiglio di Amministrazione – che potrà utilizzare per lo svolgimento delle proprie funzioni; in caso di esigenze straordinarie che richiedessero ulteriori risorse finanziarie, l'OdV inoltrerà apposita richiesta al Consiglio di Amministrazione. I componenti dell'OdV dovranno essere adeguatamente remunerati e il Consiglio di Amministrazione ne stabilirà il compenso annuo.

#### 4.5 Compiti e responsabilità

Da un punto di vista generale, l'OdV svolge due tipi di attività volte a ragionevolmente ridurre i rischi di commissione dei Reati:

- vigilare che i Destinatari del Modello, appositamente individuati in base alle diverse fattispecie di reato e ai processi rilevanti individuati, osservino le prescrizioni in esso contenute;

- verificare i risultati raggiunti dall'applicazione del Modello in ordine alla prevenzione di Reati e valutare la necessità o l'opportunità di adeguare il Modello a nuove norme o nuove esigenze aziendali.

In conseguenza di tali verifiche l'OdV proporrà agli organi competenti gli adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello che ritiene opportuni: perciò deve essere tempestivamente informato di ogni cambiamento relativo sia al Modello che alla struttura societaria della Società.

Dal punto di vista operativo, l'OdV ha il compito di:

- effettuare interventi periodici, sulla base di un programma annuale elaborato dall'OdV stesso, volti all'accertamento di quanto previsto dal Modello ed in particolare vigilare:
  - affinché le procedure ed i controlli da esso contemplati siano applicati e documentati in maniera conforme;
  - affinché i principi etici siano rispettati;
  - sull'adeguatezza e sull'efficacia del Modello nella prevenzione dei Reati rilevanti ai fini del Decreto.
- Segnalare eventuali carenze / inadeguatezze del Modello nella prevenzione dei Reati rilevanti ai fini del Decreto e verificare che gli Esponenti Aziendali provvedano ad implementare le misure correttive;
- suggerire procedure di verifica adeguate, tenendo comunque sempre presente che la responsabilità di controllo delle attività è degli Esponenti Aziendali;
- avviare indagini interne nel caso si sia evidenziata o sospettata la violazione del Modello ovvero la commissione dei Reati, secondo quanto previsto nel paragrafo 4 che segue;
- verificare periodicamente gli atti societari più significativi ed i contratti di maggior rilievo conclusi dalla Società nell'ambito delle Aree a Rischio;
- promuovere iniziative per diffondere la conoscenza e l'effettiva comprensione del Modello tra i Destinatari, assicurando la predisposizione della documentazione interna (istruzioni, chiarimenti, aggiornamenti) ovvero di specifici seminari di formazione, necessari affinché il Modello possa essere compreso ed applicato, secondo quanto previsto al paragrafo 7 che segue;
- coordinarsi con i responsabili delle varie funzioni aziendali per il controllo delle attività nelle Aree a Rischio e confrontarsi con essi su tutte le problematiche relative all'attuazione del Modello (es. definizione clausole standard per i contratti, organizzazione di corsi per il personale, nuovi rapporti con la Pubblica Amministrazione ecc.);
- mantenere il Modello aggiornato, curando che venga adeguato alle normative sopravvenute ovvero a mutamenti organizzativi della Società;
- richiedere l'aggiornamento periodico della mappa dei rischi, e verificarne l'effettivo aggiornamento tramite verifiche periodiche mirate sulle attività a rischio. A tal fine l'OdV deve ricevere da parte degli Esponenti Aziendali e degli addetti alle attività di controllo la segnalazione delle eventuali situazioni che possono esporre la Società al rischio di reato;
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute sul rispetto del Modello.

Per il corretto svolgimento del proprio compito l'OdV deve:

- avere libero accesso, senza la necessità di alcun consenso preventivo, alle persone ed a tutta la documentazione aziendale (documenti e dati), nonché la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti (operazioni finanziarie, patrimoniali, economiche e tutte quelle operazioni che più in generale riguardano la gestione della società) dai soggetti responsabili; a tal fine, l'Organismo di Vigilanza può richiedere alle diverse strutture aziendali, anche di vertice, tutte le informazioni ritenute necessarie per l'espletamento delle proprie attività;
- avere assegnate le risorse necessarie per lo svolgimento delle attività di propria competenza, compreso un budget adeguato alle attività necessarie al suo compito (es. consulenze specialistiche, trasferte ecc.);

- avere la facoltà, coordinandosi ed informando preventivamente le funzioni aziendali interessate, di chiedere e/o assegnare a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie, compiti di natura tecnica;
- emettere un regolamento che disciplini il calendario delle attività e le modalità relative alle riunioni e gestione delle informazioni;
- riunirsi almeno quattro volte l'anno e tutte le volte che lo riterrà necessario o vi fosse urgenza; gli incontri verranno verbalizzati e copie dei verbali verranno custodite dall'OdV.

#### 4.6 Reporting verso gli Organi Sociali

L'Organismo di Vigilanza predispone una relazione, almeno semestrale, per il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale in merito all'applicazione e all'efficacia del Modello, indicando i controlli effettuati e gli esiti dei medesimi.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza – in corrispondenza dell'Assemblea dei Soci per l'approvazione del Bilancio d'Esercizio – predispone una relazione indirizzata al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed all'Assemblea dei Soci, contenente:

- sintesi di tutte le attività svolte nel corso dell'anno, dei controlli e delle verifiche eseguite;
- eventuale aggiornamento del Modello;
- altri temi di maggior rilevanza;
- piano annuale di attività previste per l'anno successivo.

È facoltà del Consiglio di Amministrazione convocare l'Organismo di Vigilanza in ogni momento per riferire sulla propria attività e chiedere di conferire con lo stesso.

L'Organismo di Vigilanza potrà a sua volta chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione della Società o, in caso di urgenza, dall'Amministratore Delegato, ogniqualevolta ritenga opportuno riferire tempestivamente in ordine a violazioni del Modello o richiedere l'attenzione su criticità relative al funzionamento ed al rispetto del Modello medesimo.

#### 4.7 Comunicazioni verso l'ODV

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di monitorare l'adeguatezza e il funzionamento del Modello è stato implementato un sistema comunicazioni tra la Società e l'OdV avente per oggetto tutte le aree sensibili, così come individuate nella Parte Speciale.

Lo scopo del sistema di comunicazione verso l'OdV è di consentire allo stesso di acquisire in modo costante informazioni rilevanti su tutte le aree sensibili.

Il sistema implementato dalla Società prevede due diverse forme di comunicazioni verso l'OdV:

- Segnalazioni (c.d. *whistleblowing*);
- Flussi informativi.

### 5. Segnalazioni (c.d. *whistleblowing*) e relativa procedura di accertamento

Devono essere segnalate:

- condotte illecite che integrano una o più fattispecie di reato da cui può derivare una responsabilità per l'ente ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- condotte che, pur non integrando alcuna fattispecie di reato, sono state poste in essere contravvenendo a regole di etica e condotta, procedure, protocolli o disposizioni contenute all'interno del Modello o del Codice Etico di NDT.

La segnalazione, sufficientemente circostanziata, deve essere effettuata fornendo le seguenti informazioni, unitamente all'eventuale documentazione a supporto:

- Nominativo del soggetto segnalante;
- Chiara e completa descrizione del comportamento, anche omissivo, oggetto di segnalazione;
- Le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi e le relative condotte;
- Soggetti coinvolti, strutture aziendali / unità organizzative coinvolte;

- Eventuali soggetti terzi coinvolti o potenzialmente danneggiati;
- Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

È sanzionato l'invio di segnalazioni effettuate a mero scopo di ritorsione o intimidazione o di segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave. In particolare, è sanzionato l'invio di qualsiasi comunicazione che si riveli priva di fondamento sulla base di elementi oggettivi e che risulti, sempre sulla base di elementi oggettivi, fatta al solo scopo di arrecare un danno ingiusto alla persona segnalata.

La Società garantisce la massima riservatezza sui soggetti e sui fatti segnalati, utilizzando, a tal fine, criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l'identità e l'onorabilità delle persone menzionate nelle

segnalazioni (v. paragrafo \_\_\_ che segue), affinché chi effettua la segnalazione non sia soggetto ad alcuna forma di ritorsione, evitando in ogni caso la comunicazione dei dati acquisiti a terzi estranei al processo di gestione della segnalazione disciplinato nella presente procedura.

**I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.**

Quanto alle **segnalazioni anonime**, le stesse limitano la possibilità per NDT di effettuare una verifica efficace di quanto segnalato, in quanto risulta impossibile instaurare un agevole canale informativo con il segnalante. Le stesse verranno dunque prese in considerazione solo se adeguatamente circostanziate e dettagliate e aventi ad oggetto potenziali illeciti o irregolarità valutati come gravi. Tra i fattori rilevanti per valutare la segnalazione anonima, verranno considerati la credibilità dei fatti rappresentati e la possibilità di verificare la veridicità della violazione da fonti attendibili.

La segnalazione potrà essere effettuata utilizzando il modulo allegato alla presente procedura ("**Modulo di Segnalazione**") che, compilato e firmato, dovrà essere trasmesso all'Organismo di Vigilanza tramite uno dei seguenti canali:

- 1) Casella di **posta elettronica** all'indirizzo [neodecortech@odv-ndt.it](mailto:neodecortech@odv-ndt.it);
- 2) **Posta ordinaria** all'indirizzo Via Roma 32, 47034 Forlimpopoli (FC, con dicitura "*riservato e confidenziale*" alla c/a del Presidente dell'Organismo di Vigilanza;

La segnalazione, qualora non lo riguardi, può essere inoltrata anche direttamente al Compliance Officer, all'indirizzo email [v.volonnino@neodecortech.it](mailto:v.volonnino@neodecortech.it). Il Compliance Officer provvede tempestivamente a inoltrare la segnalazione all'OdV.

Qualunque Destinatario che riceva una segnalazione al di fuori dei canali di comunicazione istituzionali sopra indicati, provvede a recapitarla tempestivamente in originale e con gli eventuali allegati:

- se in forma cartacea, all'indirizzo di posta ordinaria sopra indicato al punto 2);
- se in forma elettronica, all'indirizzo e-mail [neodecortech@odv-ndt.it](mailto:neodecortech@odv-ndt.it).

Destinatari delle segnalazioni sono i membri dell'Organismo di Vigilanza, eventualmente per il tramite del proprio responsabile gerarchicamente superiore, qualora il segnalante abbia inteso confrontarsi preliminarmente con quest'ultimo. Nel caso specifico in cui il segnalante sia un componente dell'Organismo di Vigilanza, il responsabile gerarchicamente superiore cui potrà essere fatta la segnalazione è l'Amministratore Delegato.

Onde evitare che il soggetto che riceve la segnalazione (i) sia il presunto responsabile della violazione o (ii) abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio, la procedura prevede che il segnalante ha sempre la facoltà di inoltrare direttamente la propria segnalazione direttamente all'OdV tramite i canali istituzionali indicati al paragrafo 4 che precede.

Appena ricevuta una segnalazione, l'OdV ne verifica preliminarmente la rilevanza e l'apparenza di fondatezza, in coordinamento con il Compliance Officer ed eventualmente con l'ausilio di un consulente legale esterno, vincolato all'impegno di riservatezza sulle attività svolte.

L'OdV provvede poi a protocollare, tramite codice/nome identificativo, la segnalazione, garantendo la tracciabilità e la corretta archiviazione della documentazione anche nelle fasi successive.

Pur non potendo definire a priori la durata dell'istruttoria, data la specificità di ciascun caso, l'OdV provvederà ad analizzare tempestivamente le segnalazioni.

L'OdV classifica le segnalazioni in:

- **Segnalazioni non rilevanti:** in tal caso l'OdV provvederà ad informare il segnalante e ad archiviare la segnalazione;
- **Segnalazione in malafede:** l'OdV trasmette la segnalazione al Responsabile HR e/o al superiore gerarchico del segnalante, perché valutino l'avvio di un eventuale procedimento disciplinare;
- **Segnalazioni circostanziate:** se l'OdV dovesse ritenere che vi siano prove sufficienti di un comportamento potenzialmente illecito o in violazione del Modello, tali da consentire l'inizio di una indagine, dà inizio alla fase di accertamento.

La fase di accertamento si concretizza nell'effettuazione di verifiche mirate sulle segnalazioni, che consentano di individuare, analizzare e valutare gli elementi a conferma della fondatezza dei fatti segnalati.

In tale fase, l'OdV, che agisce in stretto coordinamento con il Compliance Officer, può decidere di avvalersi, se necessario, dell'ausilio di ulteriori figure interne di supporto e delle Funzioni aziendali individuate a seconda dell'oggetto della segnalazione, nonché di professionisti esterni.

La persona/funzione incaricata di svolgere la verifica:

- deve assicurare che la stessa si svolga in maniera equa ed imparziale; ciò comporta che, ogni persona coinvolta nell'indagine possa essere informata – una volta completata l'istruttoria – in merito alle dichiarazioni rese ed alle prove acquisite a suo carico e che sia messa in condizione di poter controbattere alle stesse;
- può avvalersi del supporto di consulenti tecnici (quali, ad esempio, professionisti esterni o specialisti interni a NDT) su materie che non rientrano nella propria specifica competenza.

Le informazioni raccolte nel corso della verifica devono essere gestite con la dovuta discrezione, con modalità idonee a garantirne la riservatezza e tenute nell'ambito del gruppo di verifica.

Al termine delle verifiche dovrà essere emessa una relazione che deve:

- riassumere l'iter dell'indagine;
- esporre le conclusioni alle quali si è giunti, fornendo eventuale documentazione a supporto;
- fornire raccomandazioni e suggerire le azioni da porre in essere per sopperire alle violazioni riscontrate ed assicurare che queste non si verifichino in futuro;
- essere indirizzata al CdA della Società.

La fase di accertamento può concludersi con:

- **esito negativo:** in tal caso si procede all'archiviazione della segnalazione;
- **esito positivo:** in tal caso l'OdV, tramite il Compliance Officer, invia l'esito delle verifiche condotte al CdA e al Responsabile HR, al fine di permettere alla Società di adottare le necessarie contromisure e le eventuali sanzioni disciplinari.

L'OdV, inoltre, provvede ad informare il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Rischi e il Collegio Sindacale sullo stato delle segnalazioni ricevute, in occasione del reporting periodico (verbale di audit semestrale e relazione annuale).

Questi ultimi possono fornire raccomandazioni, inclusa la necessità o meno di comminare provvedimenti disciplinari.

La documentazione utilizzata per lo svolgimento delle attività (anche in caso segnalazioni non rilevanti) deve essere conservata, ad opera del Compliance Officer, in un apposito archivio.

Sarà responsabilità della persona/funzione incaricata di svolgere la verifica di trasmettere all'OdV, al termine delle attività, tutta la documentazione a supporto.

## 6. Flussi informativi

Lo scopo del sistema dei flussi informativi implementato dalla Società è quello di creare un sistema di comunicazione tra i responsabili delle attività potenzialmente a rischio e l'OdV che sia strutturato, continuativo e diffuso.

I flussi informativi si concretizzano attraverso l'invio all'OdV di comunicazioni e/o documenti secondo specifiche tempistiche e modalità.

I flussi informativi si distinguono in:

- **Flussi informativi periodici** da compilare e inviare all' OdV a cadenza predeterminata (mensile, trimestrale, semestrale o annuale);
- **Flussi informativi ad evento** da compilare ed inviare all'OdV al verificarsi di determinati eventi.

Per il dettaglio dei flussi formalizzati, sia periodici che ad evento, si rinvia all'Allegato al presente documento "**Comunicazioni verso l'OdV**".

In aggiunta ai flussi formalizzati indicati nell'Allegato sopra menzionato, tutti i Destinatari sono tenuti a trasmettere/segnalare all'OdV: a) le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato rilevanti ai fini del Decreto o fatti, eventi od omissioni anche solo potenzialmente ricollegabili a fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto; b) visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti e l'esito dei medesimi; c) provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati di cui al Decreto; d) le richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori, dai dirigenti e/o dai Dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i Reati previsti di cui al Decreto; e) le notizie relative ai procedimenti disciplinari (relativi al Modello) svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni; f) informazioni sulla evoluzione delle attività attinenti alle Aree a Rischio individuate dal Modello e/o sulle modifiche della organizzazione aziendale; g) informazioni relative alla gestione della sicurezza ed allo stato di implementazione degli interventi programmati; h) le copie dei verbali del Collegio Sindacale e del CDA; i) gli organigrammi e il sistema delle deleghe di poteri e di firma in vigore e qualsiasi modifica ad esso riferita; l) l'attestazione di frequenza ai corsi di formazioni da parte di tutti i Destinatari del Modello; m) qualsiasi notizia concernente la commissione o il tentativo di commissione di condotte illecite previste dal Decreto o che comunque rilevano ai fini della responsabilità amministrativa della Società; n) qualsiasi notizia concernente violazioni alle modalità comportamentali ed operative previste nel Modello, e più in generale qualsiasi atto, fatto o evento o omissione avente ad oggetto eventuali criticità emerse con riguardo all'osservanza e alla corretta attuazione del Modello; o) notizie relative a cambiamenti della struttura interna della Società.

Tutte le comunicazioni vanno inviate al seguente indirizzo e-mail [neodecortech@odv-ndt.it](mailto:neodecortech@odv-ndt.it).

### 6.1 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, flusso, reportistica prevista nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo, nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dal D. Lgs. 196/2003 s.m.i., fatto salvo l'assolvimento da parte dell'OdV degli obblighi di reporting previsti dal Modello.

## 7. Piano di formazione e comunicazione

Al fine di dare efficace attuazione al Modello, le Funzioni HR e Compliance della Società, in coordinamento con l'ODV, predispongono, sulla base delle concrete esigenze rilevate dall'Organismo di Vigilanza, un piano di formazione annuale dei componenti degli organi statutari, dei Dipendenti, dei Collaboratori che operano direttamente all'interno della struttura della Società e degli agenti della Società.

In particolare, l'attività formativa avrà ad oggetto, tra l'altro, il Modello nel suo complesso, il Codice Etico, il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi verso quest'ultimo ed il Sistema Disciplinare, le procedure operative della Società rilevanti ai fini del Modello, nonché tematiche concernenti i Reati presupposto di applicazione della responsabilità ex D. Lgs. 231/01.

L'attività formativa sarà modulata, ove necessario, al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti adeguati al pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari dell'attività formativa.



L'attività di formazione è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

L'attività formativa è gestita a cura della Funzione Risorse Umane (HR) e della Funzione Compliance, in stretta cooperazione con l'OdV; a tal riguardo, saranno fornite ai Dipendenti e ai componenti degli Organi Sociali tutte le informazioni relative al Modello (e al relativo programma di formazione) tramite un'apposita attività formativa periodica, che dovrà comprendere un incontro formativo con tutti i Dipendenti della Società, anche a distanza, con cadenza almeno annuale.

All'atto dell'assunzione dei Dipendenti e del conferimento dell'incarico ai Collaboratori ed agli agenti dovrà essere consegnato un set informativo al fine di assicurare loro le primarie conoscenze considerate essenziali per operare all'interno della Società (si veda paragrafo che segue).

Il contenuto dei corsi dovrà essere preventivamente concordato con l'Organismo di Vigilanza che, a tal fine, nell'ambito della propria attività, potrà e dovrà segnalare le materie e gli argomenti che è opportuno trattare e approfondire o comunque sulle quali è necessario richiamare l'attenzione dei componenti degli organi statutari e dei Dipendenti.

L'Organismo di Vigilanza, d'intesa con la Funzione Risorse Umane (HR) e la Funzione Compliance, cura che il programma di formazione sia adeguato ed efficacemente attuato. Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici.

La partecipazione dei Dipendenti e dei componenti degli Organi Sociali alle attività formative è obbligatoria. La Funzione Risorse Umane (HR), in coordinamento con la Funzione Compliance, provvede a documentare la partecipazione di Dipendenti e collaboratori alle attività formative e a trasmettere la relativa documentazione all'Organismo di Vigilanza.

Idonei strumenti di comunicazione, se del caso in aggiunta all'invio degli aggiornamenti via e-mail, saranno adottati per aggiornare i componenti degli organi statutari e i Dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

## **7.1 Comunicazione del Modello ai componenti degli Organi Sociali, ai Dipendenti ed ai Collaboratori**

Ogni componente degli organi statutari, ogni Dipendente, ed ogni Collaboratore della Società è tenuto a:

- i. acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello;
- ii. conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- iii. 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 ed agevola la conoscenza dei contenuti del Modello da parte dei Dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda del grado di coinvolgimento nelle attività sensibili, come individuate nella Parte Speciale del Modello.

L'informazione ai componenti degli organi statutari, ai Dipendenti, ai Collaboratori in merito al contenuto del Modello viene assicurata tramite:

- consegna o, comunque messa a disposizione del Modello e dei relativi allegati, incluso il Codice Etico ed il relativo Addendum, al momento dell'assunzione/conferimento dell'incarico, anche in via telematica;
- e-mail informative, anche ai fini dell'invio periodico degli aggiornamenti del Modello.

La responsabilità sulla diffusione del Modello e dei relativi aggiornamenti è in capo al responsabile della Funzione Risorse Umane (HR) e al responsabile della Funzione Compliance. In particolare, le suddette funzioni curano l'inoltro via e-mail della documentazione ai destinatari e riceve tramite lo stesso canale da ciascun destinatario la relativa attestazione di ricezione. L'Organismo di Vigilanza verifica che le funzioni competenti provvedano alla corretta diffusione del Modello e dei relativi aggiornamenti.

A tutti i componenti degli organi statutari (amministratori e sindaci), ai Dipendenti è richiesta la compilazione di una dichiarazione con la quale gli stessi, preso atto del Modello, si impegnano ad osservare le prescrizioni in esso contenute, quale la seguente:

## “Dichiarazione di impegno rilasciata da parte dei componenti degli organi statutari, dei Dipendenti e dei Collaboratori

Io sottoscritto Sig.....,

dichiaro

- di aver ricevuto ed aver attentamente esaminato il Modello di Organizzazione e Gestione (di seguito “Modello”) ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito “Decreto”), adottato da Neodecortech S.p.A. (di seguito anche solo “NDT”) e dei relativi allegati;
- di aver compreso il contenuto del Modello;
- di avere piena conoscenza che l'attività di NDT è improntata al rispetto della normativa vigente ed all'astensione da qualunque comportamento idoneo a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto;

e mi impegno

ad osservare le prescrizioni di cui al Modello.

Data e Firma

”

## **7.2 Comunicazione a Consulenti e altri Soggetti Esterni**

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei Destinatari del Modello che intrattengano con la Società rapporti di natura contrattuale, ma non siano Dipendenti, Collaboratori o componenti degli organi statutari.

A tal fine, la Funzione della Società che ha richiesto la prestazione da parte del Consulente (o del Soggetto Esterno), all'atto della sottoscrizione del relativo contratto provvede a consegnare a quest'ultimo una copia del Codice Etico ed a far compilare di una dichiarazione con la quale il Consulente (o il Soggetto Esterno), preso atto del contenuto del Codice Etico, si impegna ad osservarne le prescrizioni, quale la seguente:

### “Dichiarazione di impegno rilasciata da parte dei Soggetti Esterni (fornitori, consulenti, ecc.)

“Il sottoscritto Sig ..... [in qualità di legale rappresentante di \_\_\_\_\_], consapevole della rilevanza delle proprie dichiarazioni ai fini del perfezionamento e della prosecuzione dei rapporti con Neodecortech S.p.A. (di seguito anche solo “NDT”), sotto la propria responsabilità

**Dichiara**

– di avere piena conoscenza che l'attività di NDT, così come la propria, deve essere improntata al rispetto della normativa vigente ed all'astensione da qualunque comportamento idoneo a configurare fattispecie di reato;

– di aver ricevuto, attentamente esaminato e compreso copia del **Codice Etico** di NDT, che costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01 di NDT (qui di seguito anche solo “Modello”) e che riporta i principi e le prescrizioni cui Modello stesso si ispira;

– di non aver commesso Reati previsti dal D. Lgs. 231/01 dalla data di entrata in vigore dello stesso alla data odierna;

**e si impegna**

– a rispettare la normativa vigente ed in particolare i principi e le prescrizioni contenute nel Modello, riportati nel Codice Etico consegnatami.

Con la presente si riconosce che l'inosservanza da parte di [nome del soggetto/della Società] di una qualsiasi delle disposizioni che precedono, comporterà un inadempimento grave alle obbligazioni di cui al contratto in essere tra NDT e [nome della Società] e legittimerà NDT, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 del Codice Civile, a risolvere lo stesso con effetto immediato, fatto salvo, in ogni caso, il diritto al risarcimento del danno eventualmente subito da NDT.”

Data, Timbro e Firma

”

Infine, in occasione dell'instaurazione di ogni nuovo rapporto, i contratti con Soggetti Esterni che siano Destinatari del Modello devono prevedere apposite clausole che indicano chiare responsabilità in merito al mancato rispetto del presente Modello, quale ad esempio la seguente:

“[fornitore/consulente/collaboratore] si impegna alla più attenta e scrupolosa osservanza delle vigenti norme di legge e, tra queste, in particolare si impegna a non commettere alcuno dei Reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001, nonché a rispettare e ad adeguare i propri comportamenti ai principi ed alle prescrizioni espresse nel Codice Etico di Neodecortech S.p.A. (consegnata al [fornitore/consulente/collaboratore] al momento della

*stipula del presente contratto) e che costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Neodecortech S.p.A., per quanto rilevanti ai fini dell'esecuzione del presente contratto. Il mancato rispetto delle norme di legge o delle prescrizioni contenute nel Codice Etico di Neodecortech S.p.A. da parte del [fornitore/consulente/collaboratore] è circostanza gravissima che, oltre a ledere il rapporto fiduciario instauratosi tra Neodecortech S.p.A. e [fornitore/consulente/collaboratore], costituisce grave inadempimento del presente contratto, dando titolo e diritto a Neodecortech S.p.A. di risolvere anticipatamente e con effetto immediato il presente contratto ai sensi dell'art. 1456 del Codice Civile e di ottenere il risarcimento dei danni".*

## 8. Sistema disciplinare

### 8.1 Principi generali

L'introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione rispetto alle infrazioni delle regole di cui al Modello da parte dei Destinatari, rappresenta requisito imprescindibile per una piena efficacia del Modello medesimo.

In conformità alle *best practice* il sistema sanzionatorio così complessivamente inteso è autonomo, poiché affrancato dalle risultanze degli eventuali accertamenti processuali penali o civili, ed autosufficiente rispetto ad essi, e si ispira ai principi fondamentali di proporzione e di rispetto del contraddittorio.

Le condotte illecite, le violazioni del Modello, così come il suo elusivo aggiramento sono portati all'attenzione dell'ODV, fermo restando che l'esercizio del potere disciplinare resta in capo al datore di lavoro.

La risposta disciplinare che la Società potrà porre in essere dipende sia dalla natura della violazione e dalle sue conseguenze, sia dalla tipologia del rapporto che lega la Società al responsabile della violazione e dal livello gerarchico e di responsabilità all'interno dell'organizzazione.

Conformemente alle specificità previste per ciascuna categoria di Destinatari, la Società sottopone inoltre a sanzione disciplinare chiunque interferisca con, o utilizzi impropriamente, i canali di *whistleblowing* approntati per la segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o di violazioni del Modello, in particolare: a) violando le misure a tutela del segnalante; b) effettuando con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. La Società può porre inoltre in essere ogni opportuna azione disciplinare e/o legale nei confronti di chi ponga in essere azioni ritorsive o discriminatorie ai danni del segnalante in conseguenza della sua segnalazione.

### 8.2 Soggetti

Sono soggetti al sistema disciplinare di cui al presente Documento descrittivo del Modello i dipendenti, gli Amministratori ed i collaboratori, nonché tutti i Destinatari che abbiano rapporti contrattuali con la Società, nell'ambito dei rapporti stessi.

### 8.3 Personale dipendente

Le previsioni del Modello di Organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del Decreto nonché le disposizioni e i principi stabiliti nel Codice Etico integrano le disposizioni ex artt. 2104 e 2105 cc e del CC.NL; pertanto, la violazione delle medesime costituisce illecito disciplinare e può comportare l'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari: a) rimprovero verbale; b) rimprovero scritto; c) multa non superiore a quattro ore di retribuzione; d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni (per il personale a tempo parziale fino ad un periodo di cinquanta ore); e) licenziamento, con o senza preavviso, ai sensi del CC.NL di categoria cartotecnico.

In ogni caso, è fatto salvo il diritto della Società al risarcimento dei danni – operato anche mediante trattenuta sulla retribuzione, nel rispetto dei limiti di legge – ogniqualvolta il comportamento del dipendente arrechi un pregiudizio evidente alla Società o le abbia causato un danno certo.

La determinazione della tipologia, tra quelle sopra elencate, nonché dell'entità della sanzione applicabile a seguito dell'infrazione deve essere improntata al rispetto e alla valutazione dei seguenti principi:

- la gravità della condotta, anche omissiva;
- le conseguenze, anche se eventuali o potenziali, derivanti dalla condotta;

- la posizione rivestita dal dipendente all'interno dell'organizzazione aziendale, anche in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal dipendente, tra le quali si annovera, a titolo esemplificativo, la comminazione di precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso soggetto o l'eventuale recidiva commessa nei due anni precedenti.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse verranno applicate nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal CC.NL applicato.

#### **8.4 Dirigenti.**

Le previsioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del Decreto nonché le disposizioni e i principi stabiliti nel Codice Etico integrano le disposizioni ex artt. 2104 e 2105 c.c. e del CC.NL applicato; pertanto, la violazione delle medesime costituisce illecito disciplinare e può comportare l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste per legge e/o ai sensi del C.C.N.L applicato, nel rispetto delle procedure e dei principi enunciati con riferimento ai dipendenti.

#### **8.5 Sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci**

In caso di violazione delle previsioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del Decreto, nonché delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'ODV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale che prenderanno gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione commessa e conformemente ai poteri previsti dalla legge.

I provvedimenti irrogabili nei riguardi di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione di una delle Società del Gruppo, previa delibera del Consiglio di Amministrazione da adottare con l'astensione dell'interessato e, ove previsto dalla legge e/o dallo Statuto, con delibera dell'Assemblea dei soci, possono includere la revoca, totale o parziale, delle deleghe e/o dell'incarico e, nel caso in cui l'amministratore sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, possono trovare applicazione anche le sanzioni disciplinari previste con riferimento ai dipendenti e ai dirigenti della Società.

In caso di violazioni da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione della Società, l'ODV informerà il Collegio Sindacale affinché questo convochi senza indugio l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti.

In caso di violazioni da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale ovvero dell'intero Collegio Sindacale, l'ODV informerà il Consiglio di Amministrazione il quale prenderà gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge.

Il Consiglio di Amministrazione informato in merito a violazioni da parte di uno o più membri dell'ODV provvederà, in collaborazione con il Collegio Sindacale, ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge, tenendo informato l'ODV stesso.

#### **8.6 Misure nei confronti dei collaboratori esterni e, in generale, nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con la Società**

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello di Organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei collaboratori esterni o, in generale, dei soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con la società, potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti.

#### **8.7 Misure nei confronti di collaboratori esterni e Partner Commerciali**

Qualunque comportamento posto in essere dai collaboratori e/o dai Partner Commerciali, nonché dai fornitori e/o rappresentanti, contrario alle linee di condotta indicate dal Codice Etico e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero, il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste.

## 9. Modello e Codice Etico

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello trovano un naturale complemento nel Codice Etico adottato dalla Società, avendo il presente Modello, in ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto, la precisa finalità di prevenire i Reati che comportino la responsabilità amministrativa della Società.

Sotto tale profilo, infatti:

1. il **Codice Etico** costituisce parte essenziale del Modello. Nel Codice Etico sono espressi i principi etici fondamentali che costituiscono elementi essenziali e funzionali per il corretto svolgimento della collaborazione con la Società ad ogni livello e la cui violazione comporta l'applicazione delle sanzioni di cui al relativo capitolo della presente parte generale. Tali principi sottolineano la necessità di:
  - rispettare le leggi, le normative vigenti e i regolamenti interni;
  - improntare lo svolgimento delle attività da parte di tutti i Destinatari a criteri di diligenza, competenza, professionalità ed efficienza.
2. Il **Modello** costituisce, invece, uno strumento, con ambito di applicazione e finalità specifiche, in quanto mira a prevenire la commissione dei Reati previsti nel D.Lgs n.231/2001. Il Modello detta regole e prevede procedure che devono essere rispettate al fine di esonerare la Società da responsabilità nel caso in cui vengano commessi i Reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.
3. I **Protocolli** aziendali tracciano per ogni processo aziendale, rilevante ai fini della normativa di cui al D. Lgs. n. 231/2001, un sistema di controllo interno, rendendo chiara e riscontrabile:
  - la catena di comando;
  - i comportamenti virtuosi da rispettare;
  - le misure di prevenzione dei “Reati presupposto” da rispettare.

## 10. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico e cartaceo). L'accesso all'archivio è consentito – oltre che all'Organismo di Vigilanza – esclusivamente a tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione.

## 11. Allegato 1: protocolli di applicazione del modello organizzativo

Per applicare correttamente il presente Modello Organizzativo sono stati realizzati Protocolli di Parte Speciale completati da allegati in formato excel con lo scopo di attivare comportamenti ed azioni di tipo preventivo per ragionevolmente prevenire la commissione dei vari reati.

## 12. Allegato 2: organigramma aziendale

## 13. Allegato 3: Normativa e Reati presupposto

### 13.1 La responsabilità amministrativa degli enti

Il D. Lgs. 231/2001 ha istituito, in attuazione di alcune convenzioni internazionali, la responsabilità amministrativa a carico degli enti per alcuni Reati commessi nell'interesse o vantaggio degli stessi.

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (di seguito denominato il "**Decreto**"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle quali l'Italia aveva già da tempo aderito.

Il Decreto, recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come associazioni, consorzi, *et coet*, di seguito denominati "**Enti**") per Reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- 1) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- 2) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella (penale e civile) della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato nell'interesse dell'ente.

La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto vantaggio e/o interesse dalla commissione del reato. Tra le sanzioni comminabili, quelle certamente più gravose per l'Ente sono rappresentate dalle misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. La suddetta responsabilità si configura anche in relazione a Reati commessi all'estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi.

Il Decreto, nella sua stesura originaria, elencava, tra i Reati dalla cui commissione è fatta derivare la responsabilità amministrativa degli Enti, esclusivamente quelli realizzati nei rapporti con la pubblica amministrazione.

Successivamente sono stati aggiunte numerose altre categorie di Reati presupposto, fino allo stato attuale elenco, che si riporta qui di seguito e meglio dettagliato nell'allegato A del Modello:

- (i) i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 come successivamente modificati dalla l. 6 novembre 2012, n. 190 e, da ultimo, dalla l. 27 maggio 2015, n. 69);
- (ii) i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis introdotto dal d.l. 25 settembre 2001, n. 350, successivamente modificato dalla l. 23 luglio 2009, n. 99);
- (iii) i reati societari (art. 25-ter introdotto dal D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, successivamente integrato con il reato di "corruzione tra privati" dalla l. 6 novembre 2012, n. 190 e, da ultimo, modificato dalla l. 27 maggio 2015 n. 69);
- (iv) i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater introdotto dalla l. 14 gennaio 2003, n. 7);
- (v) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater-1 introdotto dalla legge 9 gennaio 2006, n. 7);
- (vi) i reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies introdotto dalla legge 11 agosto 2003, n. 228 e successivamente modificato da ultimo dal D. Lgs. 4 marzo 2014 n. 39);
- (vii) i reati e gli illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-sexies introdotto dalla l. 18 aprile 2005, n. 62);
- (viii) i reati "transnazionali" (introdotti dalla l. 16 marzo 2006, n. 146);

- (ix) i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies introdotto dalla l. 3 agosto 2007, n. 123 e successivamente sostituito dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81);
- (x) i reati di ricettazione, riciclaggio, e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché il reato di autoriciclaggio (art. 25-octies introdotto dal D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, successivamente integrato con il reato di “autoriciclaggio” dalla l. 15 dicembre 2014, n. 186);
- (xi) i delitti informatici e il trattamento illecito dei dati (art. 24-bis introdotto dalla l. 18 marzo 2008, n. 48);
- (xii) i delitti contro l’industria e il commercio (art. 25 bis-1 introdotto dalla l. 23 luglio 2009, n. 99);
- (xiii) i reati di criminalità organizzata (art. 24-ter introdotto dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94 e, da ultimo, modificato dalla legge 27 maggio 2015 n. 69);
- (xiv) i delitti in materia di violazione del diritto d’autore (art. 25-novies introdotto dalla legge 23 luglio 2009, n. 99);
- (xv) il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 25-decies introdotto dalla legge 3 agosto 2009, n. 116 e successivamente modificato dal D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121);
- (xvi) i reati ambientali (art. 25-undecies introdotto dal D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 e successivamente integrato con l’inserimento di nuovi Reati dalla l. 22 maggio 2015 n. 68);
- (xvii) il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies introdotto dal D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109);
- (xviii) i reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies introdotto inserito dalla l. 20 novembre 2017, n. 167).
- (xix) i reati di frode in competizione sportiva (art. 25-quaterdecies introdotto dalla legge 3 maggio 2019, n. 39)
- (xx) i reati tributari (art. 25-quinquiesdecies introdotto dalla legge del 19 dicembre 2019 n. 157 di conversione del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124)

Costituisce poi reato presupposto la mancata osservanza delle eventuali sanzioni interdittive che fossero applicate all’ente (v. art. 23 del Decreto).

### 13.2 L’adozione del Modello quale esimente

La norma prevede una specifica forma di esonero laddove l’ente dimostri di aver posto in essere un Modello organizzativo e di gestione idoneo a prevenire la commissione dei Reati presupposto, vigilando con continuità sul suo funzionamento, sulla sua efficacia e aggiornandolo in funzione dell’evoluzione del contesto aziendale e del quadro normativo.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo, devono rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i Reati previsti dal Decreto;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’Ente in relazione ai Reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali Reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei Modelli;
5. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nei Modelli.

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l’Ente non risponde se prova che:

1. l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

2. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza – ODV);
3. i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli;
4. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine ai Modelli.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato Modelli idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere fatte a priori.

Ogni società del gruppo, in quanto singolarmente destinataria dei precetti del D. Lgs. 231/01, è chiamata a svolgere autonomamente l'attività di predisposizione e revisione del proprio Modello organizzativo. Questa attività può essere condotta anche in base a indicazioni e modalità attuative previste da parte della holding in funzione dell'assetto organizzativo e operativo di gruppo, con il chiaro limite che queste indicazioni non dovranno determinare alcuna limitazione di autonomia da parte delle società controllate nell'adozione e attuazione del proprio Modello.

In particolare, l'adozione da parte di ogni società del gruppo di un proprio autonomo Modello:

- consente di elaborare un Modello realmente calibrato sulla realtà organizzativa della singola impresa. Infatti, solo quest'ultima può realizzare la puntuale ed efficace ricognizione e gestione dei rischi di reato, necessaria affinché al Modello sia riconosciuta l'efficacia esimente di cui all'articolo 6 del D. Lgs. 231/01; e
- conferma l'assoluta autonomia della singola unità operativa del gruppo.



**14. Allegato 4: Elenco dei Reati presupposto inseriti nel D. Lgs. n. 231/01.****I Reati**

I Reati che impegnano la responsabilità dell'Ente sono tassativamente indicati dal legislatore, e sono soggetti a frequenti e periodiche modifiche ed integrazioni da parte dello stesso legislatore; pertanto si rende necessaria una costante verifica sull'adeguatezza del sistema di regole che costituisce il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto e funzionale alla prevenzione di tali Reati.

Peraltro, l'ambito di applicazione della responsabilità amministrativa degli Enti è destinato a conoscere ulteriori ampliamenti, ma, in ogni caso, tali gruppi possono individuarsi nei seguenti (per una descrizione più approfondita di ciascuno di essi, si rinvia all'Allegato Elenco Reati):

**Reati commessi in danno della Pubblica Amministrazione (artt. 24, 25 e 25-decies del Decreto):**

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-*bis* c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.);
- Truffa a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato (art. 640-*ter* c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p. - art. 319-*bis* c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte Penale Internazionale o degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati Esteri (art. 322-*bis* c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346-*bis* c.p.);
- Peculato e abuso d'ufficio in danno degli interessi finanziari dell'Unione Europea (artt. 314, primo comma, 316 e 323 c.p.);
- indebita percezione di aiuti, premi, indennità, restituzioni, contributi a danno dell'Unione Europea (art. 2, L. 898/86);
- frode in pubbliche forniture (art. 356 c.p.).

**Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* del Decreto):**

- Documenti informatici (art. 491-*bis* c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinqüies* c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater*);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinqüies* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.);
- 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.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinqüies* c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinqüies* c.p.).

## **Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto):**

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso, anche straniere (art. 416-bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/1990);
- Produzione, traffico e detenzione illecita di sostanze stupefacenti e psicotrope (art. 73 D.P.R. 309/90);
- 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 di cui all'art. 2, c. 3 Legge 18 aprile 1975 n. 110 (art. 407, comma 2, lett. a), n. 5 c.p.p.).

## **Reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori in bollo (art. 25-bis del Decreto):**

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- 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.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

## **Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis-1 del Decreto):**

- Turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- Frodi nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazione di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

## **Reati in materia societaria (art. 25-ter del Decreto):**

- False comunicazioni sociali (art. 2621 e 2621-bis c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione di utili e riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio ai creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);
- Formazione fittizia del capitale sociale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

## **Corruzione tra privati (art. 25-ter comma 1 lettera s-bis del Decreto):**

- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.).

## **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice Penale e dalle leggi speciali e delitti 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 9.12.1999 (art. 25-*quater* del Decreto).**

Costituiscono reato presupposto tutti i delitti con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice Penale e dalla legislazione complementare, nonché i delitti diversi da questi ultimi ma posti in essere in violazione di quanto stabilito dall'art. 2 della Convenzione di New York.

Tra le fattispecie previste dal Codice Penale, le più rilevanti sono le seguenti:

- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-*bis* c.p.);
- assistenza agli associati (art. 270-*ter* c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quater* c.p.);
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quinqües* c.p.);
- condotte con finalità di terrorismo (art. 270-*sexies* c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-*bis* c.p.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-*bis* c.p.);
- istigazione a commettere uno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.);
- oltre a tutti i reati diretti a fornire direttamente o indirettamente fondi o assistenza a favore di soggetti che intendano porre in essere reati di terrorismo.

## **Delitti in tema di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, di tratta di persone e di acquisto e alienazione di schiavi (art. 25-*quinquies* del Decreto):**

- Riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-*bis* c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p., comma 1 e 2);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600-*quater*-1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.);
- Tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
- Alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-*bis* c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609-*undecies* c.p.).

## **Abusi di mercato (art. 25-*sexies* del Decreto):**

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 187-*bis* TUF);
- Manipolazione del mercato (art. 187-*ter* TUF).

## **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*):**

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590, comma 3, c.p.).

## **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto):**

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648-*ter*.1 c.p.)

## **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto):**

- Diffusione di un'opera dell'ingegno protetta (o parte di essa), tramite un sistema di reti telematiche (art. 171, comma 1, lett a-*bis*), e comma 3, della Legge n. 633/1941);
- Gestione abusiva di programmi per elaboratori e di banche dati protette (art. 171-*bis* della Legge n. 633/1941);
- Gestione abusiva di opere a contenuto letterario, musicale, multimediale, cinematografico, artistico (art. 171-*ter* della Legge n. 633/1941);
- Gestione impropria di supporti esenti da obblighi di contrassegno ovvero non assolvimento fraudolento degli obblighi di contrassegno (art. 171-*septies* della Legge n. 633/1941);
- Gestione abusiva o comunque fraudolenta di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato (art. 171-*octies* della legge 633/1941).

## **Reati Ambientali (art. 25-undecies del Decreto):**

- Inquinamento ambientale (art. 452-*bis* c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452-*quater* c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quinqüies* c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 452-*octies* c.p.);
- Traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (Art. 452-*sexies* c.p.);
- Bonifica dei siti (art. 257 del D. Lgs. n. 152/2006);
- Uccisione, distruzione, cattura prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis* c.p.);
- Commercio internazionale di specie animali e vegetali in via di estinzione (artt. 1 commi 1 e 2, art. 2 commi 1 e 2 e art. 6 comma 4 della Legge n. 150/1992);
- Alterazione certificati per introduzione specie protette nella Comunità europea (art. 3-*bis* comma 1 della Legge n.150/1992);
- Scarichi illeciti in acque reflue (art. 137 del D. Lgs. 152/2006);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 del D. Lgs. n. 152/2006);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 comma 4 secondo periodo del D. Lgs. n. 152/2006);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259 del D. Lgs. n. 152/2006);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 del D. Lgs. n. 152/2006);
- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-*bis* del D. Lgs. n. 152/2006);
- Emissioni in atmosfera (art. 279 comma 5 del D. Lgs. n.152/2006);
- Tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente (art. 3 comma 6 della legge n. 549/1993)
- L'inquinamento doloso e colposo dell'ambiente marino realizzato mediante lo scarico delle navi (art. 8 commi 1 e 2 del D. Lgs. n. 202/2007 e art. 9 commi 1 e 2 del D. Lgs. n. 202/2007).

## **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto):**

- Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-*bis*, D. Lgs. 286/1998).
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* D. Lgs. 286/1998)
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 5 D. Lgs. 286/1998)

## **Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto):**

- propaganda, incitamento o istigazione a commettere atti di discriminazione, atti di violenza o atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, fondato in tutto o in parte sulla negazione della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra.

## **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies)**

- Frode in competizioni sportive (art. 1 L. 401/1989)
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 1 L. 401/1989)

## **Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies)**

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (Art. 2 D. Lgs. 74/2000)
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (Art. 3 D. Lgs. 74/2000)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (Art. 8 D. Lgs. 74/2000)
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (Art. 10 D. Lgs. 74/2000)
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (Art. 11 D. Lgs. 74/2000)
- Reati commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro (dichiarazione infedele – art. 4 d. lgs. 74/2000; omessa dichiarazione – art. 5 d. lgs. 74/2000; indebita compensazione – art. 10-*quater* d. lgs. 74/2000)

## **Reati transnazionali (estensione del Decreto mediante introduzione della L. 16 marzo 2006, n. 146, art. 10):**

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-*bis* c.p.);

- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi esteri (art. 291-*quater* D.P.R. 43/1973);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/1990);
- Disposizioni contro l'immigrazione clandestina (art. 12, comma 3, 3-*bis*, 3-*ter*, D. Lgs. 286/1998);
- Intralcio alla giustizia: induzione a non rendere dichiarazioni (art. 377-*bis* c.p.);
- Intralcio alla giustizia: favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

## Le sanzioni

La determinazione delle **sanzioni pecuniarie** irrogabili ai sensi del Decreto si fonda su un sistema di quote. Per ciascun illecito, infatti, la legge in astratto determina un numero minimo e massimo di quote; il numero di quote non può mai essere inferiore a cento e superiore a mille e l'importo delle singole quote può oscillare tra un minimo di circa 258 euro a un massimo di circa 1.549 euro. Sulla base di queste coordinate il giudice, accertata la responsabilità dell'ente, determina la sanzione pecuniaria applicabile nel caso concreto.

La determinazione del numero di quote da parte del giudice è commisurata alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'ente, all'attività eventualmente svolta per riparare le conseguenze dell'illecito commesso e per prevenirne altri. L'importo delle singole quote è invece fissato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, al fine di garantire l'effettività della sanzione.

Con sentenza di condanna è sempre disposta la **confisca** (anche per equivalente) del prezzo o del profitto derivante dal reato commesso (salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato).

Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente prezzo o profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni, o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

In via cautelare, può essere disposto il sequestro delle cose che, costituendo prezzo o profitto del reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca.

Nei casi previsti dalla legge il giudice penale può applicare le **sanzioni interdittive**, che possono risultare particolarmente afflittive poiché colpiscono la stessa attività dell'ente.

A tal fine è necessaria anzitutto l'espressa previsione normativa della possibilità di comminare una sanzione interdittiva a seguito della commissione del reato presupposto in concreto realizzato.

Occorre, poi, che il reato dell'apicale abbia procurato all'ente un profitto di rilevante entità, che il reato del sottoposto sia stato determinato o agevolato da gravi carenze organizzative oppure che vi sia stata reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive possono consistere:

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

La **pubblicazione della sentenza** di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'Ente.

Nei casi nei quali l'interruzione dell'attività dell'Ente potrebbe determinare rilevanti ripercussioni sull'occupazione e/o grave pregiudizio alla collettività (per gli enti che svolgono un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità), il giudice può disporre, in sostituzione della sanzione interdittiva, la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario.

## Reati commessi all'estero

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

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

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

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da Esponenti Aziendali o sottoposti.

Quanto all'ambito di applicazione della disposizione in esame, è soggetto alla normativa italiana – quindi anche al Decreto – ogni ente costituito all'estero in base alle disposizioni della propria legislazione domestica che abbia, però, in Italia la sede dell'amministrazione o l'oggetto principale.

## **Delitti tentati**

L'ambito di applicazione dell'impianto sanzionatorio previsto dal D. Lgs. 231/2001 opera anche nel caso in cui il reato sia rimasto a livello di tentativo (art. 26 del Decreto). Infatti, la responsabilità dell'impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma del tentativo (art. 26 del Decreto), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica (art. 56 c.p.).

In tal caso le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà. Inoltre, l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.