

Organizzazione

Sambonet Paderno Industrie S.p.A.

Via G. Coppo 1,C – 28060 ORFENGO (Casalino NO)

Tel. 0321 19.16.711

Web : www.sambonet.it

E-Mail : info@sambonet.it

Parte Generale

ai sensi del D.Lgs.n.**231** del 8 giugno 2001 e s.m.i.

Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione	Autore
00	15/11/2021	Prima emissione	Sambonet Paderno Industrie S.p.A.
01	14/07/2023	Aggiornamento legislativo	Sambonet Paderno Industrie S.p.A.
02	11/09/2024	Rev. Generale – nuovo documento	Sambonet Paderno Industrie S.p.A.

Indice generale

1. Introduzione e Campo di Applicazione

- | | |
|-------|---|
| 1.1 | Il sistema introdotto dal D.lgs. 231/2001 |
| 1.2. | Le sanzioni |
| 1.3 | Le misure cautelari |
| 1.4 | Esonero della responsabilità amministrativa dell'ente |
| 1.5 | Obiettivi e finalità del D.Lgs 231/2001 |
| 1.5.1 | Le linee guida di Confindustria |

2. L'Ente.

- | | |
|-----|-----------------------------|
| 2.1 | Presentazione della Società |
| 2.2 | Governance dell'Ente |

3. Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

- | | |
|-----|---|
| 3.1 | Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello |
| 3.2 | Elementi fondamentali del Modello e metodo di lavoro |
| 3.3 | Principi di controllo nelle aree di attività a rischio |
| 3.4 | Struttura del Modello |
| 3.5 | Destinatari del presente Modello Organizzativo |
| 3.6 | Aggiornamento del Modello e dei documenti allegati e/o richiamati e doveri connessi |

4. L'Organismo di Vigilanza.

- | | |
|-----|---|
| 4.1 | I requisiti dell'OdV |
| 4.2 | Individuazione dell'OdV |
| 4.3 | Nomina dell'OdV |
| 4.4 | Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza |
| 4.5 | Flussi informativi dell'OdV nei confronti del vertice societario |
| 4.6 | Disciplina delle segnalazioni di condotte illecite (whistleblowing) tutela del segnalante |

5. Segnalazioni e istruttoria delle violazioni segnalate.

- | | |
|-----|--|
| 5.1 | Sistema sanzionatorio, disciplinare e civilistico |
| 5.2 | Violazione del Modello |
| 5.3 | Segnalazione violazione del Modello-Tutela lavoratori |
| 5.4 | Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo |
| 5.5 | Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti |
| 5.6 | Le misure e le sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la società |

6. Sistema disciplinare.

- | | |
|-----|---|
| 6.1 | Sistema disciplinare e sanzionatorio: premessa generale |
| 6.2 | Sistema disciplinare e sanzionatorio: dirigenti, quadri, impiegati, operai e consulenti |

6.3 Infrazioni

7. Formazione del personale.

7.1 Formazione, informazione e comunicazione

Parti speciali:

- **Parte speciale A:** Reati contro la Pubblica Amministrazione (**art. 24** “indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o ente pubblico”, **art. 25** “concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione”, compresi gli **artt. 2625 c.c.** “corruzione tra privati” e **art.2635-bis c.c.** “istigazione alla corruzione tra privati”).
- **Parte speciale B:** Reati societari (**art. 25-ter** “reati societari” esclusi gli artt. 2635 c.c. e 2635-bis c.c.).
- **Parte speciale C:** Reati in materia di Igiene e Sicurezza sul lavoro (**art. 25-septies** “Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro”).
- **Parte Speciale D:** Reati ambientali (**art. 25-undecies** “reati ambientali”).
- **Parte Speciale E:** Reati tributari (**art. 25-quinquiesdecies** “reati tributari”).

Allegati

- Codice etico;
- Visura camerale;
- Elenco procedure e policy inerenti il d.lgs. 231 del 2001.

Sono parte integrante del modello anche i seguenti documenti:

Documento di valutazione dei rischi (DVR), ex d.lgs. 81/2008.

1. Introduzione e Campo di Applicazione

Sambonet Paderno Industrie S.p.A. (per brevità anche “Società” o “Sambonet”), in considerazione dell’esigenza di assicurare condizioni di massima correttezza nella conduzione degli affari e delle attività, nonché a tutela della propria immagine, delle aspettative dei propri interlocutori e del proprio personale e coerentemente con i principi già radicati nella propria cultura, ha ritenuto conforme alle proprie politiche interne adottare il “Modello di organizzazione, gestione e controllo” (altrimenti riferito come “Modello 231” o semplicemente “Modello”) previsto dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche il “Decreto”).

Con l’adozione del Modello 231, è stato istituito uno specifico organo di controllo, denominato Organismo di Vigilanza, cui la Società ha conferito ampi e autonomi compiti/poteri di controllo sul rispetto del Modello 231, come previsto dal Decreto medesimo.

Il presente documento rappresenta e formalizza l’insieme delle misure che costituiscono il predetto “Modello 231”, costituito da una Parte Generale e da cinque Parti Speciali:

- Parte Speciale A - **Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione** (artt. 24 e 25 ed, in parte 25-ter del D.Lgs 231/01 per i seguenti artt. 2635 c.c. e 2635-bis c.c.)
- Parte Speciale B – **Reati societari** (art. 25-ter del D.lgs.231/01)
- Parte Speciale C – **Reati in materia di Igiene e Sicurezza sul lavoro** (art. 25-septies del D.lgs. 231/2001); l’azienda ha predisposto un Sistema di Gestione Salute e Sicurezza dei Lavoratori redatto ai sensi dell’art. 30 D.lgs. 81/08 ed è certificata ai sensi della UNI EN ISO 45001:2018
- Parte Speciale D – **Reati ambientali** (art. 25-undecies D.lgs. 231/2001); la Società ha ottenuto la certificazione UNI EN ISO 14001:2015
- Parte speciale E – **Reati tributari** (art. 25-quinquiesdecies del D.lgs. 231/01).

Il Modello 231 si colloca quale principale livello di istruzioni, procedure e direttive, per cui qualsiasi regola di Sambonet comunque denominata dovrà essere coerente con i principi stabiliti dal Modello.

Si precisa che il presente documento non descrive come opera Sambonet o come essa è strutturata in relazione a tutte le tematiche commerciali ed organizzative, né descrive in dettaglio i processi interni: il Modello Organizzativo, tuttavia, individua i principi e i criteri di fondo che devono essere seguiti in tutte le predette attività e relative decisioni.



1.1. Il sistema introdotto dal D.lgs. 231/2001

Il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231, recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* (di seguito, in breve, anche *"Decreto 231"*), ha dato immediata attuazione alla delega legislativa contenuta nell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 in cui il Parlamento aveva stabilito principi e criteri direttivi per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica per reati commessi dai soggetti operanti all'interno dell'ente, nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo.

Tale soluzione è scaturita da una serie di CONVENZIONI INTERNAZIONALI di cui l'Italia è stata firmataria negli ultimi anni. Si tratta, in particolare:

- dalla Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, sottoscritta a Bruxelles il 26 luglio 1995 e dal suo primo protocollo ratificato a Dublino il 27 settembre 1996;
- dal protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale da parte della Corte di giustizia delle Comunità europee di detta Convenzione, sottoscritto a Bruxelles il 29 novembre 1996;
- dalla Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee, ratificata a Bruxelles il 26 maggio 1997;
- dalla Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annesso, ratificata a Parigi il 17 dicembre 1997.

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati "Enti") per alcune fattispecie di reato commessi nell'interesse oppure a vantaggio degli stessi:

- a) da persone 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, ovvero da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato.

L'estensione della responsabilità mira a coinvolgere, nella punizione di taluni illeciti penali, gli Enti che abbiano tratto interesse o vantaggio, direttamente od indirettamente, dalla commissione del reato.

L'Ente, di converso, non risponde se le persone indicate sub (a) e sub (b) hanno agito nell'“*interesse esclusivo proprio o dei terzi*” o hanno commesso illeciti penali che non rientrano nell'elencazione dei c.d. reati-presupposto della responsabilità dell'ente di cui agli artt. 24 e 25 - e successive estensioni - del Decreto o tra quei reati contemplati nella Legge 16 marzo 2006, n. 146 ("Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001", d'ora in poi "Legge n. 146/2006").

Per le fattispecie espressamente contemplate dalla norma, alla tradizionale responsabilità per il reato commesso (responsabilità penale personale che non può che riferirsi alle persone fisiche in virtù del principio racchiuso nell'art. 27 c. 1 della Costituzione) e alle altre forme di responsabilità derivanti da reato, si affianca una responsabilità dell'ente, che riconduce al medesimo fatto conseguenze sanzionatorie diverse a seconda del soggetto chiamato a risponderne. Il fatto costituente reato, ove ricorrano i presupposti indicati nella normativa, opera su un doppio livello, in quanto integra sia il reato ascrivibile all'individuo che lo ha commesso (fatto reato punito con sanzione penale), sia l'illecito amministrativo (illecito punito con sanzione amministrativa) per l'ente.

Quanto alla **NATURA DELLA RESPONSABILITÀ** del Decreto 231, nonostante la qualifica di responsabilità amministrativa che compare nel titolo del decreto, diverse sono le disposizioni che tuttavia evidenziano un impianto sostanzialmente penalistico dell'intero corpus legislativo.

Il Decreto 231, in primo luogo, ha introdotto la configurazione della responsabilità dell'ente in dipendenza della commissione di un reato di cui l'ente risponde in via autonoma, se posto in essere nel suo interesse o a suo vantaggio da parte di soggetti appartenenti alla struttura dell'ente (art. 6), i quali si sono resi responsabili di tali condotte a causa di una colpevole disorganizzazione sostanziata nell'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (art. 7). Significativa di un'accezione sostanzialmente penalistica della responsabilità è anche l'attribuzione della competenza a giudicare al magistrato penale, chiamato ad attenersi alle regole del processo penale laddove non derogate espressamente dal Decreto 231. Inoltre, ulteriormente indicativo della matrice penalistica della normativa, è il tentativo di personalizzazione della sanzione, non solo con sanzioni pecuniarie, ma anche, tra le altre, con sanzioni interdittive che possono condurre fino alla chiusura definitiva dell'ente. È comunque prevista per l'ente la possibilità di essere “esonero” da responsabilità o di ottenere una riduzione degli interventi afflittivo-sanzionatori attuando comportamenti, sia risarcitori, sia dimostrativi di una volontà di riorganizzazione della struttura d'impresa con l'adozione di modelli di organizzazione e di gestione (art. 6) idonei a prevenire condotte penalmente rilevanti dei soggetti nella appartenenti alla struttura dell'ente.

Il Decreto 231 si occupa di delimitare l'ambito dei **SOGGETTI DESTINATARI** della disciplina normativa, vale a dire: “*enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica*”. Si tratta, pertanto, di:

- soggetti che hanno acquisito la personalità giuridica secondo gli schemi civilistici, quali associazioni, fondazioni e altre istituzioni di carattere privatistico che abbiano ottenuto il riconoscimento dello Stato;
- società che hanno acquisito personalità giuridica tramite l'iscrizione nel registro delle imprese;
- enti non personificati, privi di autonomia patrimoniale, ma comunque considerabili soggetti di diritto.

L'art. 5 del Decreto 231 individua i **CRITERI OGGETTIVI DI IMPUTAZIONE** della responsabilità amministrativa da reato. La norma prevede tre condizioni in presenza della quali è consentito ricondurre il reato all'ente:

- il reato deve essere stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- i soggetti agenti debbono essere persone fisiche poste in posizione apicale o subordinata;
- i soggetti agenti non devono avere agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Gli artt. 6 e 7 individuano i **CRITERI SOGGETTIVI DI IMPUTAZIONE** in quanto, ai fini della configurabilità della responsabilità amministrativa da reato, non è sufficiente la sola riconduzione, sul piano oggettivo, del reato all'ente, ma occorre potere formulare un giudizio di rimproverabilità in capo all'ente medesimo.

I parametri di responsabilità dell'ente sono diversi a seconda che il reato presupposto sia stato commesso da persone allocate in posizione apicale o subordinata. L'art. 6 traccia i profili di responsabilità dell'ente nel caso di fatti di reato posti in essere dai soggetti apicali, così come individuati nell'art. 5 c. 1 lett. a. L'ente, tuttavia, non risponde se prova che:

- sono stati adottati ed efficacemente attuati dall'organo dirigente, prima della commissione del fatto di reato, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire condotte penalmente rilevanti della stessa indole di quelle contestate;
- è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento di tali modelli (anche definito "organismo di vigilanza");
- le persone fisiche hanno potuto commettere il reato in quanto hanno eluso fraudolentemente i modelli;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza interno all'ente.

Quanto alle condizioni che debbono ricorrere affinché l'ente possa essere ritenuto responsabile per i reati commessi dai soggetti sottoposti (art. 5 c. 1 lett. b), l'art. 7 stabilisce in modo generico che la responsabilità dell'ente nasce dal mancato adempimento degli obblighi di direzione o vigilanza che fanno carico all'ente medesimo. In ogni caso, l'ente è esonerato se, prima della commissione del reato, aveva adottato modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della stessa specie di quello commesso dal sottoposto. Diversamente da quanto previsto per il reato commesso dal soggetto in posizione apicale, in questo caso, è onere dell'accusa provare la mancata adozione e l'inefficace attuazione dei modelli. La Sezione III del Capo I del Decreto 231 delinea in modo tassativo il catalogo dei reati presupposto dalla cui commissione può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, se commessi da un soggetto posto in posizione apicale o sottoposto all'altrui direzione.

Negli anni si è assistito ad una progressiva espansione di tale catalogo (originariamente limitato dal disposto degli artt. 24 e 25) e ciò per lo più in occasione del recepimento del contenuto di Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha aderito e che prevedevano anche forme di responsabilizzazione degli enti collettivi.

Nel luglio 2020 il Decreto Legislativo n. 75 avente ad oggetto l'attuazione della cd. direttiva PIF (direttiva UE 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale) ha introdotto alcune importanti modifiche nell'ambito della responsabilità amministrativa degli enti ex D.lgs. n. 231/2001 estendendo il catalogo di reati presupposto e inasprendo il quadro sanzionatorio ivi previsto.

In particolare, per quanto riguarda l'art. 24 del D.lgs. 231/01, si osservano le seguenti modifiche:

- l'art. 24 del D.lgs. 231/2001 è ora denominato *"Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture"*;
- è stato introdotto il delitto di frode nelle pubbliche forniture ex art. 356 c.p. e il delitto di frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale ex art. 2 L. 898/1986;
- nel novembre del 2021 il D.lgs. 184/2021, in materia di contrasto alle frodi e alle falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti, ha modificato l'art. 640-ter c.p. *"frode informatica"* e ha, inoltre, introdotto una nuova famiglia di reato di cui si parlerà di seguito;
- nel febbraio 2022 il Decreto-legge 25 febbraio 2022, n. 13 recante *«Misure urgenti per il contrasto alle frodi e per la sicurezza nei luoghi di lavoro in materia edilizia, nonché sull'elettricità prodotta da impianti da fonti rinnovabili»*, ha modificato le fattispecie di cui agli artt. 316-bis (Malversazione a danno dello Stato), 316-ter (Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato) e 640-bis (Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche) c.p., già previsti come reati presupposto all'art. 24 d.lgs. n. 231/2001;
- il Decreto legislativo 4 ottobre 2022, n. 156 recante *«Disposizioni correttive e integrative del decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75, di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale»* (c.d. "Direttiva PIF") ha introdotto il comma 3-bis dell'art. 2 della legge 23 dicembre 1986, n. 898, prevedendo, nei casi di condanna o di applicazione della pena su richiesta delle parti (c.d. patteggiamento) per il reato di frode ai danni di un fondo europeo agricolo di garanzia e del fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale, l'applicazione delle disposizioni sulla confisca e sulla confisca per equivalente di cui agli artt. 240-bis e 322-ter c.p.;

- la Legge n. 236, la Legge 9 ottobre 2023, n. 137, di conversione con modifiche del D.L. 10 agosto 2023, n.105, recante *“Disposizioni urgenti in materia di processo penale e di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione”* ha introdotto due nuove fattispecie di reato nell’art. 24 del D.lgs. 231/01: la *“turbata libertà degli incanti”* previsto dall’art. 353 c.p. e la *“turbata libertà del procedimento di scelta del contraente”* previsto dall’art. 353-bis c.p.

Nel disposto dell’art. 24 del Decreto 231, sono oggi compresi i seguenti reati contro la Pubblica Amministrazione:

- malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.);
- turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
- turbata libertà del procedimento di scelta dei contraenti (art. 353-bis c.p.);
- frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- truffa (art. 640 c. 2 n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- frode informatica (art. 640-ter c.p.);
- frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 L.898/1986).

L’**art. 25 del Decreto 231/2001** annovera tra i reati contro la Pubblica Amministrazione rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa d’impresa i reati di concussione e corruzione, cosiddetti reati *“propri”*, in quanto si configurano solamente ove il soggetto attivo rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio.

La legge 6 novembre 2012, n.190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”* interviene sul Codice penale, principalmente:

- attraverso alcune modifiche di sostanza degli artt. 317 c.p. (concussione), 318 c.p. (corruzione cosiddetta impropria) e 322 c.p. (istigazione alla corruzione);
- mediante introduzione di due nuove fattispecie delittuose agli artt. 319-quater c.p. (induzione indebita a dare o promettere utilità) e 346-bis (traffico di influenze illecite);
- ha modificato l’art.25 (ora denominato: Reati di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione) introducendo il reato di *“Induzione indebita a dare o promettere utilità”* (art. 319-quater c.p.);
- introduce alla nuova lettera s-bis dell’art. 25-ter il reato di *“Corruzione tra privati”*, quanto alla sola condotta attiva del corruttore (art. 2635 co. 3 c.c.).

Con la Legge n. 69/15 del 27 maggio 2015 vi sono state ulteriori modifiche alle pene per le persone fisiche dei reati previsti all’art.25 del D.lgs. 231/2001 e all’art. 317 c.p., nel quale è stata reintrodotta la figura dell’incaricato di pubblico servizio.

Con legge n. 3/2019 è stato introdotto nel perimetro 231 l’art. 346 bis del c.p. (traffico di influenze illecite). Inoltre, sono state inasprite le sanzioni interdittive per la commissioni di alcuni reati contenuti nell’art. 25 del D.lgs. 231; le sanzioni interdittive vanno da un minimo di due anni ad un massimo di quattro se il reato è commesso da personale in posizione subordinata, mentre se il reato è commesso da un apicale la sanzione è pari ad un minimo di quattro anni ad un massimo di sette.

Il Decreto Legislativo n. 75/2020 avente ad oggetto l’attuazione della cd. direttiva PIF (direttiva UE 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell’Unione mediante il diritto penale) ha introdotto alcune modifiche all’articolo in questione:

- l’art. 25 del D.lgs. 231/01 è ora denominato *“Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso di ufficio”*;
- ha introdotto il delitto di peculato (ad eccezione del peculato d’uso) ex art. 314, c. 1, c.p., il delitto di peculato mediante profitto dell’errore altrui ex art. 316 c.p. e l’abuso d’ufficio ex art. 323 c.p.

Nel novembre del 2021 il D.lgs. 184/2021 in materia di contrasto alle frodi e alle falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti, ha modificato l'art. 640-ter c.p. "frode informatica" ed ha inoltre introdotto una nuova famiglia di reato di cui si parlerà di seguito.

Nel febbraio 2022 il Decreto-legge 25 febbraio 2022, n. 13 recante «*Misure urgenti per il contrasto alle frodi e per la sicurezza nei luoghi di lavoro in materia edilizia, nonché sull'elettricità prodotta da impianti da fonti rinnovabili*» ha modificato le fattispecie di cui agli artt. 316-bis (Malversazione a danno dello Stato), 316-ter (Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato) e 640-bis (Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche) c.p., già previsti come reati presupposto all'art. 24 d.lgs. n. 231/2001.

Il Decreto legislativo 4 ottobre 2022, n. 156 recante «*Disposizioni correttive e integrative del decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75, di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale*» (c.d. "Direttiva PIF") ha ampliato l'ambito applicativo dell'art. 322-bis, includendo il reato di Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) tra le fattispecie applicabili anche nei confronti di membri delle Corti internazionali o degli organi delle comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle comunità europee e di Stati esteri.

Pertanto, oggi l'elenco dei reati è il seguente:

- Peculato (art. 314 c.1 c.p.)
- Peculato mediante il profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)
- Concussione (art. 317 c.p.)
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)
- Circostanze aggravanti (art.319-bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (319-ter c.p.)
- Induzione indebita a dare e promettere utilità (art. 319-quater c.p.)
- Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Abuso di ufficio (art. 323 c.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, 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.)
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.).

L'**art. 24-bis del Decreto 231/2001** è stato introdotto dalla legge 18 marzo 2008, n. 48 di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica (Budapest, 23 novembre 2001), coerentemente con l'aumento della tipologia di illeciti innescati dall'ineludibile assoggettamento dell'apparato informatico (che ricomprende i sistemi informatici e telematici, nonché i programmi, le informazioni e i dati altrui) all'esercizio dell'attività di impresa. L'art. 1 della citata Convenzione di Budapest definisce i concetti di sistema informatico e di dato informatico. Per sistema informatico si intende "qualsiasi apparecchiatura, dispositivo, gruppo di apparecchiature o dispositivi, interconnesse o collegate, che in base ad un programma eseguono l'elaborazione automatica di dati". Il concetto di dato informatico è individuato facendo riferimento all'uso, vale a dire: "qualunque rappresentazione di fatti, informazioni o concetti in forma idonea per l'elaborazione con un sistema informatico, incluso un programma in grado di consentire ad un sistema informatico di svolgere una funzione".

Il testo della legge ha introdotto nuove fattispecie di reato in dipendenza di delitti informatici e trattamento illecito di dati.

Il D.Lgs n. 7 del 15 gennaio 2016 ha modificato gli artt. 491-bis, 635-bis, ter, quater e quinquies del c.p.: l'art. 491-bis del c.p. non fa più riferimento a documenti informatici di natura privata, mentre gli artt. 635 bis, ter, quater, quinquies sono

stati modificati con il seguente comma *“Se il fatto è commesso con violenza alla persona o con minaccia ovvero con abuso della qualità di operatore del sistema, la pena è aumentata”*.

Con la L. 133/2019 di conversione del D.L. 105/2019, al fine di assicurare un livello elevato di sicurezza dei sistemi informativi e dei servizi informatici di interesse collettivo, il legislatore ha previsto l'istituzione del c.d. perimetro di sicurezza nazionale cibernetica. La nuova disciplina si applica alle amministrazioni pubbliche, agli enti e agli operatori nazionali, da cui dipende l'esercizio di una funzione essenziale dello Stato, ovvero la prestazione di un servizio essenziale per il mantenimento di attività civili, sociali o economiche fondamentali per gli interessi dello Stato e dal cui malfunzionamento, interruzione, anche parziali, ovvero utilizzo improprio, possa derivare un pregiudizio per la sicurezza nazionale.

La Legge 23 dicembre 2021, n. 238 recante *«Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2019-2020»* ha modificato le fattispecie di cui agli artt. 615-quater (Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici), 615-quinquies (Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico), 617-quater (Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche), 617-quinquies (Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche) c.p., con importanti effetti sulla responsabilità da reato degli enti ex d.lgs. 231/2001, essendo tali fattispecie ricomprese nel catalogo dei reati presupposto (art. 24-bis d.lgs. 231/2001).

I reati presupposto ad oggi sono i seguenti:

- documenti informatici (art. 491-bis c.p.);
- accesso abusivo a un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'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-quinquies c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies 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-quinquies c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);
- perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1 L. 133/2019).

L'art. 24-ter del Decreto 231 è stato introdotto dalla legge 15 luglio 2009 n.94 ed include nell'ambito della responsabilità amministrativa d'impresa i delitti di criminalità organizzata.

La L. 236/2016 ha modificato l'art. 416 c.p. introducendo l'associazione a delinquere finalizzata ai delitti di cui all' art. 601-bis c.p. (traffico di organi prelevati da persona vivente).

I reati compresi in questo articolo sono i seguenti:

- delitti di associazione per delinquere finalizzata alla riduzione o mantenimento in schiavitù, alla prostituzione minorile, alla pornografia minorile, alla detenzione di materiale pornografico con minori, tratta di persone, traffico di organi prelevati da persona vivente, acquisto e alienazione di schiavi, violenza sessuale, atti sessuali con minorenne,

corruzione di minorenni, violenza sessuale di gruppo, adescamento di minorenni ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina (art. 416, c.p.);

- associazioni 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 estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. 309/90);
- termini di durata massima delle indagini preliminari (art. 407, comma 2, lettera a), numero 5, del c.p.p.).

L'art. 25-bis del Decreto 231, introdotto dalla legge 23 novembre 2001, n. 409, di conversione del d.l. 350/2001 recante disposizioni urgenti in vista dell'euro e successivamente modificato dalla Legge n.99 del 23 luglio 2009 recante disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia, riguarda i delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.

Il D. Lgs 126/2016 ha modificato gli artt. 453 c.p. e 461 c.p.:

- l'art. 453 estende la responsabilità penale al caso di indebita fabbricazione di quantitativi di monete in eccesso, da parte di chi sia autorizzato alla produzione delle medesime ma abusi degli strumenti o dei materiali nella sua disponibilità;
- l'art. 461 inserisce espressamente i dati (in aggiunta alle filigrane ed ai programmi informatici) nel novero degli strumenti destinati alla falsificazione. Si precisa inoltre che il reato sussiste anche quando tali strumenti non abbiano nella falsificazione la propria destinazione esclusiva.

I reati ivi elencati e rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa d'impresa sono:

- 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 di opere dell'ingegno ovvero di brevetti, modelli e disegni (art.473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art.474 c.p.).

L'art. 25-bis.1 del Decreto 231, introdotto dalla Legge n. 99 del 23 luglio 2009 recante "*Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia*", riguarda i delitti contro l'industria e il commercio. Con la legge n. 206 del 27 dicembre 2023, in vigore a partire dal 11 gennaio 2024, il Legislatore ha adottato una vasta platea di misure e strumenti di tutela, protezione e promozione dei prodotti "*made in Italy*", sia a livello di produzione industriale e di garanzia della filiera, ma anche modificato alcuni articoli del Codice penale già rientranti nel catalogo dei reati presupposto per la responsabilità degli enti ex d.lgs. 231/2001.

In particolare, il legislatore ha ritenuto di modificare il delitto di cui all'art. 517 c.p., rubricato "*vendita di prodotti industriali con segni mendaci*", ampliando la sfera dei soggetti attivi: infatti, se prima era considerato punibile solo il soggetto che ponesse in vendita o comunque mettesse in circolazione i prodotti contraffatti, con la novella del 2023 sarà punibile inoltre "*chiunque detiene per la vendita*".

I reati oggi elencati in questa famiglia e rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa d'impresa sono:

- turbata libertà dell'industria o 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.);
- frode 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 denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

Il D.Lgs n. 61/2002 sulla disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali, ha introdotto l'**art. 25-ter nel d.lgs. 231/2001**, estendendo la responsabilità amministrativa degli enti ad alcune fattispecie di reati societari commessi nell'interesse della società da amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, liquidatori o da persone sottoposte alla loro vigilanza, qualora il fatto non si sarebbe realizzato se essi avessero vigilato in conformità agli obblighi inerenti la loro carica.

La legge 27 maggio 2015 n. 69 (G.U. n.124 del 30-5-2015), all'articolo 12, ha introdotto *“modifiche alle disposizioni sulla responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati societari”*.

Il 15 marzo 2017, con il D.Lgs n. 38 è stato introdotto anche il reato di *“Istigazione alla corruzione tra privati”* di cui all'art. 2635 bis c.c.. La nuova formulazione estende il novero dei soggetti attivi includendo tra gli autori del reato, oltre a coloro che rivestono posizioni apicali di amministrazione o di controllo, anche coloro che svolgono attività lavorativa con l'esercizio di funzioni direttive presso società o enti privati.

Il D.lgs. n. 19 del 2 marzo 2023, provvedimento in merito alla *“Attuazione della Direttiva (UE) 2019/2021 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019”*, che modifica la Direttiva (UE) per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere” ha:

- modificato l'art. 25-ter, comma 1, D.lgs. 231/2001, rubricato «Reati societari» mediante l'aggiunta dell'inciso «o da altre leggi speciali»;
- introdotto nell'art. 25-ter «Reati societari» del D.lgs. 231/01 la lettera «s-ter», relativa al delitto di *“false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare”* previsto dalla normativa attuativa della direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019; la sanzione pecuniaria **va** da centocinquanta a trecento quote».

L'art. 25-ter del Decreto 231 prevede oggi i seguenti reati:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- falso in prospetto (art. 2623 c.c., abrogato dall'art. 34 della Legge 28 dicembre 2005, n. 262, la quale ha tuttavia introdotto l'art. 173-bis del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c., abrogato dall'art. 37 c. 34 del D. Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39);
- impedito controllo (art. 2625 c. 2 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);

- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggrottaggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
- false o omesse dichiarazioni per il rilascio di certificato preliminare previsto dalla normativa attuativa della direttiva UE 219/2021.

L'art. 25-quater del Decreto 231, introdotto dalla legge 14 gennaio 2003, n. 7 recante la "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo", stipulata a New York il 9 dicembre 1999, dispone la punibilità dell'ente, ove ne sussistano i presupposti, nel caso in cui siano commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso, delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.

Rispetto alle altre disposizioni, l'art. 25-quater si caratterizza in quanto non prevede un elenco di reati chiuso e tassativo, ma si riferisce ad una generica categoria di fattispecie, accomunate dalla particolare finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.

I reati si realizzano qualora l'ente o una sua struttura organizzativa venga utilizzata allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di atti terroristici (anche con riferimento all'arruolamento, addestramento o propaganda agli stessi) o di eversione dell'ordine democratico.

La legge 28 luglio 2016, n. 153 ha inserito nel Codice penale tre nuovi delitti potenzialmente rilevanti ai sensi dell'art 25-quater d.lgs. 231 (artt. 270 quinquies-1 c.p., 270 quinquies-2 e 280-ter c.p.).

Il D.lgs. 21 del 01 marzo 2018, entrato in vigore il 6 aprile, contiene «Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell'articolo 1, comma 85, lettera q), della legge 23 giugno 2017, n. 103». In riferimento alla responsabilità degli enti, le novità riguardano la soppressione dell'articolo 1 della L. 625/1979, sostituito dall'art. 270-bis.1 del c.p. "Circostanze aggravanti e attenuanti".

Oggi di questa famiglia fanno parte le seguenti fattispecie di reato:

- associazione con finalità di terrorismo anche internazionale e 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.);
- organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-quater-1 c.p.);
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
- finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270-quinquies-1 c.p.);
- sottrazione di beni e denaro sottoposti a sequestro (art. 270-quinquies-2 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.);
- atti di terrorismo nucleare (art. 280-ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
- istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-bis.1 c.p.);
- convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo New York 9 dicembre 1999 (art.2).

L'art. 8 della legge 9 gennaio 2006, n. 7, recante "Misure necessarie per prevenire, contrastare e reprimere le pratiche di mutilazione genitale femminile quali violazioni dei diritti fondamentali all'integrità della persona e alla salute delle donne e delle bambine", ha inserito nel Decreto 231 l'art. 25-quater.1, che introduce una nuova figura di reato tra quelli contro l'incolumità individuale, vale a dire le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, che si realizza qualora, in

assenza di esigenze terapeutiche, si cagioni una mutilazione degli organi genitali femminili (si intendono come tali la clitoridectomia, l'escissione e l'infibulazione e qualsiasi altra pratica che cagioni effetti dello stesso tipo).

Ciò che rileva, ai fini della configurazione delle fattispecie descritte, è il realizzarsi del cosiddetto "criterio strutturale" che - da leggersi in combinato disposto con i meccanismi di imputazione del reato all'ente di cui all'art. 5 del Decreto 231 - impone che le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili siano state poste in essere nei locali nei quali l'ente svolge la propria attività o comunque che siano stati realizzati con l'ausilio delle strutture materiali o umane a disposizione dell'ente.

L'art. 25-quinquies del Decreto 231 è stato introdotto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228 recante misure contro la tratta di persone. La norma non si è limitata a introdurre nel novero dei reati presupposto solamente fattispecie in materia di tratta delle persone, ma ha allargato la prospettiva sanzionatoria ai delitti previsti dalla Sezione I del Capo III del Titolo XII del Libro secondo del Codice penale, rubricata dei "delitti contro la personalità individuale".

Nel 2014 è stato emanato il Decreto Legislativo 4 marzo 2014, n. 39, in attuazione della direttiva 2011/93/UE relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile, recante, tra le varie innovazioni, alcune modifiche al D. Lgs. 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa degli enti: l'elenco dei reati contro la personalità individuale comprende ora anche il reato di "adescamento di minorenni" (art. 609-undecies c.p.).

La legge del 29 ottobre 2016, n. 199 entrata in vigore a novembre 2016 ha operato un intervento volto a rafforzare il contrasto al cosiddetto "caporalato", modificando il testo dell'art. 603-bis c.p. concernente il reato di "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" introdotto per la prima volta con il D.L. 138/2011, convertito con modificazioni dalla L. 148/2011. L'art. 6 della L. 199/2016 introduce il reato di "intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" di cui all'art. 603-bis c.p.

La legge 23 dicembre 2021, n. 238 recante «*Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2019-2020*» ha introdotto i delitti contro la personalità individuale di cui agli artt. 600-quater (Detenzione di materiale pornografico) e 609-undecies (Adescamento di minorenni) c.p, incidendo dunque sulla responsabilità da reato degli enti ex d.lgs. 231/2001, essendo tali fattispecie ricomprese nel catalogo dei reati presupposto (art. 25-quinquies d.lgs. 231/2001).

L'elenco comprende:

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- detenzione o accesso a materiale pornografici (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 di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione 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.).

L'art. 9 c. 3 legge 18 aprile 2005, n. 62 ha introdotto nel **Decreto 231 l'art. 25-sexies** che configura una responsabilità amministrativa dell'ente nell'ipotesi di abusi di mercato.

La Legge 23 dicembre 2021, n. 238 recante «*Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2019-2020*» ha modificato i reati di cui agli artt. 184 (Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate) e 185 (Manipolazione del mercato) T.U.F. (d. lgs. 24 febbraio 1998, n. 58), con rilevanti effetti

sulla responsabilità da reato degli enti ex d.lgs. 231/2001, in quanto fattispecie comprese nel novero dei reati presupposto o incidenti sugli stessi (art. 25-sexies d.lgs. 231/2001).

Oggi i reati ricompresi in questo articolo sono:

- abuso di informazioni privilegiate (artt. 184 e 187-bis T.U.F.);
- manipolazione del mercato (artt. 185 e 187-ter T.U.F.).

Il recepimento nell'ordinamento italiano della direttiva comunitaria 2003/6/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 28 gennaio 2003, relativa all'abuso di informazioni privilegiate e alla manipolazione del mercato e delle direttive della Commissione di attuazione 2003/124/CE, 2003/125/CE e 2004/72/CE, ha rappresentato lo spunto per rivedere il panorama degli illeciti amministrativi in materia di mercato finanziario.

La repressione degli abusi di mercato è basata su un sistema a "doppio binario", vale a dire: la sanzione penale, di cui agli artt. 184 e 185 T.U.F. e la sanzione amministrativa di cui agli artt. 187-bis e 187-ter T.U.F.

L'art. 25-septies del Decreto 231 è stato introdotto dall'art. 9 della legge 3 agosto 2007, n. 123 e successivamente modificato dall'art. 30 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n.123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", anche "Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" o "TUSSL".

Il disposto, recante misure relative alla commissione di reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, prevede tre distinte fattispecie di illecito amministrativo dell'ente, ognuna sanzionata con pene diverse, proporzionate alla gravità del fatto, vale a dire:

- omicidio colposo (art. 589 c.p. commesso con violazione dell'art. 55 c. 2 del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123);
- omicidio colposo (art. 589 c.p. commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro);
- lesioni personali colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (590 c. 3 c.p.).

A differenza degli altri reati presupposto individuati nel Decreto 231, che sono di natura dolosa e quindi posti in essere volontariamente dal soggetto, i reati considerati nell'art. 25-septies, invece, sono di natura colposa. A tale riguardo, un delitto è da configurarsi come colposo, o contro l'intenzione, quando l'evento, anche se previsto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza o imprudenza o imperizia, ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline.

L'art. 25-octies del Decreto 231 (ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita) è stato introdotto dall'art. 63 del D. Lgs. 21 novembre 2007 n. 231 di "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminali e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione", entrato in vigore dal 29 dicembre 2007, che ha ampliato l'elenco dei reati-presupposto per l'applicazione della responsabilità amministrativa degli enti, inserendo i delitti in materia di riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita non solo nell'ambito dei crimini transnazionali ma anche in ambito nazionale.

Il Decreto Legislativo 8 novembre 2021, n. 195 recante «Attuazione della direttiva (UE) 2018/1673 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2018, sulla lotta al riciclaggio mediante diritto penale» ha modificato le fattispecie di cui agli artt. 648 (Ricettazione), 648-bis (Riciclaggio), 648-ter (Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita) e 648-ter.1 (Autoriciclaggio) c.p., in modo tale da ampliare il loro spettro applicativo (prevedendone la configurabilità anche nelle ipotesi in cui il reato presupposto sia di natura colposa o contravvenzionale), con importanti effetti sulla responsabilità da reato degli enti ex d.lgs. 231/2001, essendo tali fattispecie ricomprese nel catalogo dei reati presupposto (art. 25-octies d.lgs. 231/2001).

Le fattispecie delittuose che interessano l'art. 25-octies del Decreto 231 sono quelle disciplinate dal Codice penale:

- 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 .1c.p.).

L'ente risponde per tali reati se ad esso ne deriva un interesse o un vantaggio.

In considerazione del fatto che i reati di cui agli artt. 648, 648-bis e 648-ter c.p. possono essere commessi da "chiunque", l'interesse o il vantaggio dell'ente, quindi, deve essere valutato in relazione all'attinenza della condotta incriminata con l'attività esercitata dall'ente stesso.

L'inserimento dell'art. 25-octies nell'elenco dei reati presupposto per l'applicazione del Decreto 231 ha lo scopo di proteggere il sistema economico dalle distorsioni che il fenomeno del riciclaggio crea, evitando immissione di denaro e altri proventi derivanti da attività illecite nelle normali attività economiche o finanziarie.

Le norme riguardanti la prevenzione da attività di riciclaggio, in particolare, l'art. 648-bis c.p. vanno a colpire qualunque forma di reinvestimento di profitti illeciti, qualunque sia il delitto doloso dal quale i capitali illeciti provengono, rimettendoli in circolazione "depurati", in modo da impedire l'identificazione della provenienza illecita.

L'art. 648-ter c.p., invece, consiste nell'utilizzo di capitali di provenienza illecita in attività economiche o finanziarie.

È opportuno fare un breve cenno al fatto che il D. Lgs. n. 231/2007 per specifiche categorie di soggetti, e cioè per intermediari finanziari, professionisti, revisori contabili e altri soggetti che operano in specifiche attività, prevede una modifica del ruolo dell'Organismo di Vigilanza (rispetto al contenuto dell'art. 6), al quale impone l'obbligo di vigilare sull'osservanza delle disposizioni antiriciclaggio previste dal decreto stesso (art. 52 D. Lgs. n. 231/2007). L'Organismo è tenuto inoltre ad informare le autorità di controllo indicate nell'art. 52 delle infrazioni in materia di antiriciclaggio.

Il mancato rispetto degli obblighi di comunicazione è sanzionato penalmente con la reclusione fino ad un anno e la multa da cento a mille euro (art. 55 D. Lgs. n. 231/2007).

Il 1° gennaio 2015 è stato modificato l'art. 25-octies del DLgs 231/01, che terrà adesso in considerazione anche il nuovo reato di autoriciclaggio (art. 648-ter c.p.).

La nuova norma punisce colui che dopo aver commesso o concorso a commettere un delitto non colposo impiega, sostituisce o trasferisce denaro beni o altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

Il richiamo fatto dalla norma alla necessità che la condotta di autoriciclaggio sia concretamente idonea ad ostacolare l'identificazione della provenienza delittuosa del denaro, del bene o delle altre utilità, introduce un freno ad una possibile interpretazione generalizzata che potrebbe assegnare rilevanza penale alla semplice modalità di sostituzione, trasferimento o impiego.

A seguito dell'introduzione del reato di autoriciclaggio l'art. 25-octies del Decreto 231 ha cambiato denominazione ed è ora "ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio".

Il Decreto Legislativo 8 novembre 2021, n. 184, recante attuazione della direttiva (UE) 2019/713 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti, ha apportato modifiche ad alcune fattispecie di reato previste dal Codice penale, ha introdotto una nuova fattispecie di reato e, infine, ha disposto l'inserimento delle stesse all'interno del catalogo dei reati presupposto 231.

In particolare, l'art. 3 del testo normativo in parola ha ampliato il catalogo dei reati-presupposto 231 mediante l'introduzione del **nuovo articolo 25-octies.1** "Delitti in materia di pagamento diversi dai contanti".

La Legge n. 236, la Legge 9 ottobre 2023, n. 137, di conversione con modifiche del D.L. 10 agosto 2023, n.105, recante "Disposizioni urgenti in materia di processo penale di processo civile di contrasto agli incendi boschivi di recupero dalle tossicodipendenze di salute e di cultura nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione" ha introdotto una nuova fattispecie di reato nell'art. 25-octies.1 del D.lgs. 231/01: il reato di "trasferimento fraudolento di valori" previsto dall'art. 512-bis c.p..

I reati inseriti in questa famiglia oggi sono:

- indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.);
- detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.);
- frode informatica (art. 640-ter c.p.);
- trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.).

La Legge n. 99 del 23 luglio 2009 recante "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia" ha introdotto, nell'ambito del **Decreto 231 l'art. 25-novies**, i delitti in materia di violazione del diritto d'autore. I reati ivi inclusi e rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa d'impresa sono previsti dagli articoli 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies della legge 22 aprile 1941, n. 633, in materia di protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio.

Attraverso l'art.4 della legge n.116 del 3 agosto 2009, recante la "*Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale*" è disciplinato, nell'ambito della responsabilità amministrativa degli enti, l'art. 25-novies, ovvero il delitto concernente l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

L'art. 2 del Dlgs n. 121 del 7 luglio 2011 "*Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni*" ha poi modificato la numerazione del suddetto articolo in **art. 25-decies**.

Sempre l'art. 2 del Dlgs n. 121 del 7 luglio 2011 ha introdotto **l'art. 25-undecies** (Reati ambientali).
L'elenco di tali reati comprende:

- 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 sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- reati di cui all'art.137 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di scarichi di acque reflue;
- reati di cui all'art.256 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, relativi ad attività di gestione di rifiuti non autorizzata;
- reati di cui all'art.257 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di bonifica di siti;
- reati di cui all'art.258 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, correlati alla violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari;
- reati di cui agli artt.259 e 260 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, correlati al traffico illecito di rifiuti;
- reati di cui all'art.260-bis della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di tracciabilità dei rifiuti;
- reati di cui all'art.279 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di autorizzazioni ambientali;
- reati di cui agli artt.1, 2, 3-bis e 6 della Legge n.150 del 7 febbraio 1992, correlati al commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, nonché alla commercializzazione e detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica;
- reati di cui all'art.3 della Legge n.549 del 28 dicembre 1993, misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente;
- reati di cui agli artt.8 e 9 della Legge n.202 del 6 novembre 2007, correlati all' inquinamento provocato dalle navi.

Nel corso del mese di maggio 2015, il Parlamento ha approvato definitivamente Legge 22 maggio 2015 n. 68, "Disposizione in materia di delitti contro l'ambiente", che introduce rilevanti novità in materia di responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs. n. 231/2001.

Più precisamente, attraverso l'inserimento nel Libro II del Codice penale del Titolo VI-bis, denominato "Dei delitti contro l'ambiente", sono state introdotte le seguenti nuove fattispecie di reato (che costituiscono presupposto di imputazione anche in capo all'ente):

- m) inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- n) disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- o) delitti colposi contro l'ambiente (artt. 452-bis, 452-quater e 452-quinquies c.p.);
- p) circostanze aggravanti (art. 452-octies, c.p.);
- q) traffico ed abbandono di materiale altamente radioattivo (art. 452-sexies c.p.).

Il D.Lgs 21 del 01 marzo 2018, entrato in vigore il 6 aprile, contiene «*Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell'articolo 1, comma 85, lettera q), della legge 23 giugno 2017, n. 103*». In riferimento alla responsabilità degli enti, le novità riguardano la soppressione dell'articolo 260 del D.Lgs 152/2006, sostituito con l'articolo 452-quaterdecies del c.p. "Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti".

Il D.Lgs n. 109/2012 - pubblicato sulla G.U. n. 172 del 25 luglio 2012 ed entrato in vigore il 9 Agosto 2012- amplia ulteriormente il catalogo dei reati che possono generare una responsabilità diretta dell'ente, inserendo nel D.Lgs. 231/01 **l'art. 25-duodecies** "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare".

In particolare, il provvedimento di cui all'art.22 comma 12 bis del Testo unico sull'immigrazione, prevede delle ipotesi aggravanti in caso di impiego di cittadini stranieri il cui soggiorno sia irregolare nel caso in cui esso sia caratterizzato da "particolare sfruttamento", ovvero:

- o vengano occupati irregolarmente più di tre lavoratori;
- o vengano occupati minori in età non lavorativa;
- o ricorrano le ipotesi di sfruttamento di cui all'articolo 603 bis del codice penale ("...l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori intermediati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro").

Nel novembre del 2017, con la L. 161 del 17 ottobre 2017, viene modificato l'art. 25 duodecies del D.lgs. 231/01: si aggiungono ulteriori tre commi (1-bis, 1-ter e 1-quater), volti a sanzionare alcune condotte di immigrazione clandestina. Viene prevista una sanzione per gli Enti, nel cui interesse o vantaggio venga promosso, diretto, organizzato, finanziato o effettuato il trasporto di stranieri nel territorio dello Stato ovvero compiuti altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato italiano o di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente.

La responsabilità penale dell'ente, così come quella della persona fisica, sorge tuttavia solo laddove si verifichi, alternativamente, uno degli ulteriori presupposti di gravità previsti dall'art. 12 comma 3 del D.Lgs 286/1998:

- il fatto riguarda l'ingresso o la permanenza illegale nel territorio dello Stato di cinque o più persone;
- la persona trasportata è stata esposta a pericolo per la sua vita o per la sua incolumità per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale;
- la persona trasportata è stata sottoposta a trattamento inumano o degradante per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale; il fatto è commesso da tre o più persone in concorso tra loro o utilizzando servizi internazionali di trasporto ovvero documenti contraffatti o alterati o comunque illegalmente ottenuti; gli autori del fatto hanno la disponibilità di armi o materie esplosive.

Il D.L. n. 20 del 10 marzo 2023, provvedimento in merito a "Disposizioni urgenti in materia di flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all'immigrazione irregolare", ha modificato:

- l'art. 12, c.1 e 3 del D.lgs. n.286/1998 "Disposizioni contro le immigrazioni clandestine";
- l'art. 12-bis D.lgs. n.286/1998 "Morte o lesione come conseguenza di delitti in materia di immigrazione clandestina";
- l'art. 22 del D.lgs. 286/1998 "Impiego di cittadini terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare".

Entrambi gli articoli interessano le fattispecie di reato contenute all'interno dell'Art. 25- duodecies "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare".

Il 27 novembre 2017 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 20 novembre 2017, n. 167 con «Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea - Legge Europea 2017». Il provvedimento amplia il catalogo dei reati presupposto del D.Lgs. 231/2001, inserendo l'**articolo 25-terdecies** rubricato «razzismo e xenofobia».

L'articolo arriva a prevedere nel caso in cui l'ente o una sua unità organizzativa sia stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti previsti, la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3.

Il D.Lgs. 21 del 01 marzo 2018, entrato in vigore il 6 aprile, contiene «Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell'articolo 1, comma 85, lettera q), della legge 23 giugno 2017, n. 103». In riferimento alla responsabilità degli enti, le novità riguardano la soppressione dell'articolo 3 della Legge 654/1975 (richiamato nell'articolo 25-terdecies del Decreto 231, "Razzismo e xenofobia"), sostituito articoli 604-bis del c.p. "Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa".

Il 3 maggio 2019 è stata approvata la L. 39 "Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati", che amplia il catalogo dei reati presupposto del D.Lgs. 231/2001, inserendo l'**articolo 25-quaterdecies** rubricato "Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati". Il provvedimento estende la responsabilità degli enti ai reati di frode in competizioni sportive e di esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommesse.

Nella Gazzetta Ufficiale n. 252 del 26 ottobre 2019 è stato pubblicato il Decreto Legge 26 ottobre 2019, n. 124, recante "Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili" (il "Decreto Fiscale"), che introduce il reato di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti nel catalogo dei reati presupposto rilevante al fine di configurare la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ai sensi del Decreto Legislativo n. 231 del 2001 (il "Decreto 231").

L'art. 39, comma 2, del Decreto Fiscale introduce infatti nel **Decreto 231 il nuovo articolo 25-quinquiesdecies**, rubricato "Reati tributari".

Il Decreto Legislativo n. 75 avente ad oggetto l'attuazione della cd. direttiva PIF (direttiva UE 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale) ha introdotto nuove fattispecie di reato all'art. 25-quinquiesdecies del D.lgs. 231/01: il delitto di dichiarazione infedele in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere ex art. 4 D. Lgs. 74/2000, l'omessa dichiarazione in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere ex art. 5 D. Lgs. 74/2000 e l'indebita compensazione in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere ex art. 10 quater D. Lgs. 74/2000.

Il Decreto legislativo 4 ottobre 2022, n. 156 recante «Disposizioni correttive e integrative del decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75, di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale» (c.d. "Direttiva PIF") ha modificato il comma 1bis dell'art. 25-quinquiesdecies del d. lgs. n. 231/2001 specificando che i reati tributari di cui agli artt. 4, 5 e 10quater d. lgs. n. 74/2000, comportano la responsabilità dell'ente quando sono commessi al fine di evadere l'IVA nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri «connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione Europea» da cui possa conseguire un danno complessivo pari o superiore a 10.000.000,00 euro.

Oggi pertanto art. 25-quinquiesdecies comprende i seguenti reati:

- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000);
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000);
- dichiarazione infedele in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere ex art. 4 D. Lgs. 74/2000;
- omessa dichiarazione in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere ex art. 5 D. Lgs. 74/2000;
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000);

- occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000);
- indebita compensazione in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere ex art. 10 quater D. Lgs. 74/2000;
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000).

Con il Decreto Legislativo n. 75 avente ad oggetto l'attuazione della cd. direttiva PIF (direttiva UE 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale) ha introdotto la nuova famiglia di reati **all'art. 25-sexiesdecies del D.lgs. 231/01**: reati di contrabbando.

I reati compresi in questa famiglia sono:

- contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 D.P.R. 43/73);
- contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 D.P.R. 43/73);
- contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 D.P.R. 43/73);
- contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 D.P.R. 43/73);
- contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 D.P.R. 43/73);
- contrabbando per indebita uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 D.P.R. 43/73);
- contrabbando nei depositi doganali (art. 288 D.P.R. 43/73);
- contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 D.P.R. 43/73);
- contrabbando nell'esportazioni di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 D.P.R. 43/73);
- contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 D.P.R. 43/73);
- altri casi di contrabbando (art. 292 D.P.R. 43/73);
- circostanze aggravanti nel contrabbando (art. 295 D.P.R. 43/73);
- contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis D.P.R. 43/73);
- circostanze aggravanti del contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter D.P.R. 43/73);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art.291-quater D.P.R. 43/73).

La Legge 9 marzo 2022 n. 22 recante «Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale» riforma le disposizioni penali a tutela del patrimonio culturale – attualmente contenute prevalentemente nel Codice dei beni culturali (d.lgs. n. 42 del 2004) – e le inserisce nel Codice penale con l'obiettivo di operare una profonda riforma della materia, ridefinendo l'assetto della disciplina nell'ottica di un tendenziale inasprimento del trattamento sanzionatorio. Inoltre, il testo normativo in parola ha ampliato il catalogo dei reati-presupposto 231 mediante **l'introduzione dell'art. 25-septiesdecies** "Delitti contro il patrimonio culturale".

La Legge 22 gennaio 2024, n. 6 introduce disposizioni sanzionatorie in materia di distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici. Questa legge modifica l'articolo 518-duodecies c.p. già presente nel catalogo dei reati ex d.lgs. 231/01 all'art. 25 septiesdecies.

I reati previsti da questa famiglia sono:

- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.);
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.);
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.);
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.);
- Violazione in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.);
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.);
- Uscita o esportazione illecita di beni culturali (art. 518-undecies c.p.);
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.);
- Contraffazione di opera d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.).

La Legge 9 marzo 2022, n. 22 recante «Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale», nel testo riforma le disposizioni penali a tutela del patrimonio culturale – attualmente contenute prevalentemente nel Codice dei beni

culturali (d.lgs. n. 42 del 2004) – e le inserisce nel codice penale con l’obiettivo di operare una profonda riforma della materia, ridefinendo l’assetto della disciplina nell’ottica di un tendenziale inasprimento del trattamento sanzionatorio. Inoltre, il testo normativo in parola ha ampliato il catalogo dei reati-presupposto 231 mediante l’**introduzione dell’art. 25-duodecies** “Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici”.

I reati previsti da questa famiglia sono:

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.);
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.).

L’**art. 10 della Legge n. 146 del 16 marzo 2006** (“Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transazionale, adottati dall’Assemblea Generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001”) ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti ai c.d. “reati transnazionali”. L’assoggettamento di tali reati alla disciplina prevista dal Decreto 231 non è avvenuto attraverso l’inserimento di un articolo nel testo del Decreto, bensì, come detto, per effetto della ratifica della Convenzione.

L’art. 3 della legge n. 146/2006 definisce “reato transnazionale” il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni qualora sia coinvolto un “gruppo criminale organizzato”, nonché:

- sia commesso in più di uno Stato, ovvero
- sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della preparazione, pianificazione, direzione o controllo dell’illecito sia avvenuta in un altro Stato, ovvero
- sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in un’attività criminale in più di uno Stato, ovvero
- sia commesso in uno Stato, ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

I reati transnazionali disciplinati dalla Legge 146/2006 ed inclusi nell’ambito di responsabilità ex DLgs 231/01 sono i seguenti:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43, Testo Unico delle leggi doganali);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309, Testo Unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti);
- reati concernenti il traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del D. Lgs. 25 luglio 1998 n. 286, Testo Unico delle disposizioni in materia di immigrazione, e successive modificazioni);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

L’art. 10 della legge n. 146/2006 ai commi 5 e 6 prevedeva la responsabilità amministrativa degli enti anche in relazione ai reati di riciclaggio (art. 648-bis c.p.) e di impiego di danaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) se commessi con carattere di transnazionalità. Successivamente il D.lgs. 21 novembre 2007 n. 231 ha abrogato i suddetti commi (art. 64, comma 1, lett. f) e, con l’introduzione dell’art. 25-octies nel Decreto 231 (art. 63 D.Lgs. n. 231/2007), tali delitti risultano rilevanti ai fini della responsabilità degli enti anche se commessi su base nazionale.

1.2. Le sanzioni

Le sanzioni derivanti dalla responsabilità amministrativa, a seguito della commissione del reato (reati presupposto riportati specificatamente al paragrafo 1.1.), disciplinate dagli **artt. 9 a 23 del Decreto 231**, sono le seguenti:

- **sanzioni pecuniarie** (artt. 10 – 12): si applicano sempre per ogni illecito amministrativo e hanno natura afflittiva e non risarcitoria. Dell’obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria ne risponde solo l’ente con il suo patrimonio o con il fondo comune. Le sanzioni sono calcolate in base ad un sistema “per quote in un numero non inferiore a cento

né superiore a mille”, la cui commisurazione viene determinata dal giudice sulla base della gravità del fatto e del grado di responsabilità dell’ente, dell’attività svolta dall’ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; ogni singola quota va da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37. L’importo di ogni quota viene determinato dal giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell’ente; l’ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinata per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota);

- **sanzioni interdittive** (artt. da 13 a 17): si applicano solo nei casi in cui sono espressamente previste e sono (art. 9, comma 2):
 - l’interdizione dall’esercizio dell’attività;
 - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
 - il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per l’ottenimento di un servizio pubblico; tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni;
 - l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli concessi;
 - il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno la caratteristica di limitare o condizionare l’attività sociale, e nei casi più gravi arrivano a paralizzare l’ente (interdizione dall’esercizio dell’attività); esse hanno altresì la finalità di prevenire comportamenti connessi alla commissione di reati. L’art. 45 del Decreto 231, infatti, prevede l’applicazione delle sanzioni interdittive indicate nell’art. 9, comma 2 in via cautelare quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell’ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede. Tali sanzioni si applicano nei casi espressamente previsti dal Decreto 231 quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni; in deroga alla temporalità è possibile l’applicazione in via definitiva delle sanzioni interdittive, nelle situazioni più gravi descritte nell’art. 16 del Decreto 231;

- **confisca** (art. 19): è una sanzione autonoma e obbligatoria che si applica con la sentenza di condanna nei confronti dell’ente, e ha per oggetto il prezzo o il profitto del reato (salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato), ovvero, se ciò non è possibile, somme di denaro o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato; sono fatti salvi i diritti acquisiti dal terzo in buona fede. Lo scopo è quello di impedire che l’ente sfrutti comportamenti illeciti ai fini di “lucro”; in merito al significato di “profitto”, considerata l’importante incidenza che la confisca può avere sul patrimonio dell’ente, la dottrina e la giurisprudenza hanno espresso orientamenti diversi e oscillanti per la novità del tema con riferimento alla “confisca-sanzione” prevista dal Decreto 231. L’art. 53 del Decreto 231 prevede la possibilità di disporre il sequestro preventivo finalizzato alla confisca dei beni dell’ente che costituiscono il prezzo o il profitto del reato in presenza delle condizioni di legge; si applica la procedura prevista dagli artt. 321 e seguenti del codice di procedura penale in tema di sequestro preventivo;
- **pubblicazione della sentenza** (art. 18): può essere disposta quando all’ente viene applicata una sanzione interdittiva; la sentenza è pubblicata per una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali scelti dal giudice, e mediante affissione all’albo del comune dove l’ente ha sede. La pubblicazione è a spese dell’ente, ed è eseguita dalla cancelleria del giudice; lo scopo è di portare a conoscenza del pubblico la sentenza di condanna.

1.3. Le misure cautelari

Il Decreto 231 prevede la possibilità di applicare all’ente le sanzioni interdittive previste dall’art. 9 c. 2, anche a titolo di misura cautelare.

Le misure cautelari rispondono a un’esigenza di cautela processuale, essendo applicabili nel corso del procedimento e quindi nei confronti di un soggetto che riveste la qualifica di sottoposto alle indagini o imputato, ma che non ha ancora

subito una sentenza di condanna. Per tale motivo, le misure cautelari possono essere disposte, su richiesta del Pubblico Ministero, in presenza di determinate condizioni.

L'art. 45 indica i presupposti per l'applicazione delle misure cautelari condizionandone il ricorso alla sussistenza di gravi indizi di colpevolezza sulla responsabilità dell'ente così ricalcando la disposizione contenuta nell'art. 273 c. 1 c.p.p.. La valutazione dei gravi indizi riferita all'applicabilità delle misure cautelari a norma dell'art. 45 deve tenere conto:

- della fattispecie complessa di illecito amministrativo imputabile all'ente;
- del rapporto di dipendenza con il reato-presupposto;
- della sussistenza dell'interesse o del vantaggio per l'ente.

Il procedimento applicativo delle misure cautelari è modellato su quello delineato dal codice di procedura penale, seppure con alcune deroghe. Il Giudice competente a disporre la misura, su richiesta del Pubblico Ministero, è il Giudice procedente, ovvero, nella fase delle indagini preliminari, il Giudice per le Indagini Preliminari. L'ordinanza applicativa è quella prevista dall'art. 292 c.p.p., norma espressamente richiamata nell'art. 45 del Decreto 231.

Il Giudice, ricevuta la richiesta del Pubblico Ministero, fissa una udienza camerale *ad hoc* per discutere dell'applicazione della misura; a tale udienza partecipano, oltre al Pubblico Ministero, l'ente e il suo difensore, i quali, prima dell'udienza, possono accedere alla richiesta del Pubblico Ministero e visionare gli elementi sui quali la stessa si fonda.

1.4. Esonero della responsabilità amministrativa dell'ente

Gli artt. 6 e 7 del Decreto 231 prevedono forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'ente. In particolare, l'art. 6 "*Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'Ente*", prevede che l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente (Organismo di Vigilanza) dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati dall'ente;
- non vi è stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'art. 7 "*Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'Ente*" prevede che nel caso di reati commessi da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) del decreto medesimo, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte di quest'ultimi.

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 7, comma 2).

1.5. Obiettivi e finalità del D.Lgs. 231/2001

Come sancito dall'art. 6, comma 2, del Decreto 231, i modelli di organizzazione, gestione e controllo devono rispondere alle seguenti esigenze:

- a. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

e. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il legislatore il 10 marzo 2023 ha introdotto importanti modifiche alla preesistente normativa sulla tutela del segnalante (L.179/2017). Con il D.Lgs 24 /2023 “Attuazione della Direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” (Whistleblowing), ha abrogato l'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, l'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e l'articolo 3 della legge 30 novembre 2017, n. 179.

In particolare, il c. 2-bis dell’art. 6 del D.lgs. 231/01 è stato modificato indicando che i modelli di organizzazione devono prevedere:

- canali di segnalazione interni, ai sensi del D.lgs. 24/2023;
- il divieto di ritorsioni o discriminazioni dirette o indirette nei confronti del segnalante e delle altre persone fisiche e giuridiche indicate nel D.lgs. 24/2023;
- sanzioni nei confronti di chi:
 - effettua ritorsioni nei confronti del segnalante;
 - viola l’obbligo di riservatezza di cui all’art. 12 del D.lgs. 24/2023;
 - ostacola o tenta di ostacolare una segnalazione;
 - effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Ferme restando il mantenimento delle massime cautele in merito alla riservatezza per la segnalazione e per il segnalante e il segnalato, le principali novità prevedono:

- la gestione del canale interno di segnalazione affidata ad una persona o un ufficio individuato dall’Ente;
- l’ampiezza dell’ambito delle violazioni di disposizioni normative nazionali (es. Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, violazioni del Modello 231, ecc.);
- l’invito alla predisposizione di un canale che garantisca al segnalante e alla segnalazione la massima riservatezza, anche attraverso l’utilizzo di strumenti di crittografia;
- l’espansione del novero dei soggetti, persone fisiche, che possono essere protette per la segnalazione di illeciti;
- la predisposizione di più modalità per effettuare la segnalazione quale un Canale interno (attivato dall’Ente), un Canale esterno (istituito dall’ ANAC), la Divulgazione pubblica.

Il comma 2-bis dell’art. 6 del D.lgs. 231/01, a seguito dell’introduzione del D.lgs. 24/2023, prevede, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).

L’art. 7, ai commi 3 e 4, del Decreto 231 statuisce che:

- il modello, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell’organizzazione, deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell’attività nel rispetto della legge e a scoprire tempestivamente situazioni di rischio;
- l’efficace attuazione del modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell’organizzazione; assume rilevanza, altresì, l’esistenza di un idoneo sistema disciplinare.

Il Decreto 231 prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell’art. 6, comma 3, del Decreto 231. Si prevede altresì che per gli enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall’organo dirigente.

Inoltre, relativamente ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro contemplati dall’art.25-septies D.Lgs.231/01, l’art.30 del D.Lgs.81/01 (Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro) stabilisce che il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve

essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Tale modello deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività citate e deve in ogni caso contenere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione dello stesso e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti previsti per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione consultiva permanente istituita presso il Ministero del Lavoro.

Con riferimento alle esigenze individuate dal legislatore nel Decreto, i punti fondamentali individuati dalla società nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- Mappa delle attività aziendali *sensibili* ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio.
- Analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali *sensibili*, a garantire i principi di controllo.
- Modalità di gestione delle risorse idonee ad impedire la commissione dei reati.
- Identificazione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "Organismo" o "OdV"), ruolo attribuito in azienda a professionisti esterni, e l'attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.
- Definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo.
- Attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite.
- Definizione delle responsabilità nell'approvazione, nel recepimento, nell'integrazione e nell'implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post).

In tale ottica gestionale, Sambonet Paderno Industrie S.p.A. ha provveduto ad effettuare un'analisi del contesto aziendale per evidenziare le aree e le modalità con le quali si possono realizzare i reati previsti dal Decreto Legislativo n. 231/2001 (attività di risk assesment e risk management) al fine di elaborare un Modello Organizzativo coerente con la specifica attività aziendale.

Si rileva, ad ogni modo, che i modelli organizzativi previsti dal D.Lgs n.231/01 non costituiscono, per l'organizzazione, nulla di completamente nuovo poiché l'attività svolta è sostanzialmente caratterizzata da un proprio sistema di controllo particolarmente rigoroso basato sull'implementazione di un Sistema di Gestione Integrato in accordo alle norme:

- **UNI EN ISO 9001:2015**
- **UNI EN ISO 14001:2015**
- **UNI EN ISO 45001:2018**
- **UNI EN ISO 50001:2018**
- **UNI EN ISO 17025:2005**
- **UNI EN ISO 22000:2005**
- **IQNET SR10:2011**
- **UNI PDR 125:2022**

di cui il Modello Organizzativo 231 descritto nel presente Manuale è parte integrante.

Ulteriormente, l'azienda ha adottato il Codice di Autoregolamentazione dei dati personali con il quale intende assicurare che il trattamento dei dati personali avvenga in conformità al Regolamento europeo 2016/679 ed alle modifiche apportate dal D.Lgs.n.51/2015 e D.Lgs.n.85/2016.

L'azienda ha effettuato opportuni controlli delle strutture organizzative interne già attive ed operanti per verificarne la rispondenza, anche formale, al dettato del D.Lgs.n.231/01 ed integrare il Modello 231 nel Sistema di Gestione Integrato.

1.5.1. Le linee guida di Confindustria

La prima Associazione rappresentativa di categoria a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate prima nel maggio 2004, successivamente, nel marzo 2008, nel marzo 2014 e infine nel 2021 (di seguito, anche "Linee Guida")¹.

Le Linee Guida di Confindustria costituiscono, quindi, l'imprescindibile punto di partenza per la corretta costruzione di un Modello.

La prima versione delle Linee Guida (datata 7 marzo 2002) era riferita ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione, i cui punti fondamentali possono essere così brevemente riassunti:

- Individuazione delle aree di rischio, al fine di evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto.
- Predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- **Codice Etico**
- **Sistema organizzativo**
- **Procedure manuali e disciplinare**

¹ Tutte le versioni delle Linee Guida di Confindustria sono state poi giudicate adeguate dal Ministero di Giustizia (con riferimento alle Linee Guida del 2002, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 4 dicembre 2003 e, con riferimento agli aggiornamenti del 2004 e del 2008, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 28 giugno 2004 e la "Nota del Ministero della Giustizia" del 2 aprile 2008. Con riferimento agli aggiornamenti di marzo 2014 l'approvazione definitiva è stata data in data 21 luglio 2014).

- **Risk e Gap Analysis**
- **Sistemi di controllo e gestione**
- **Comunicazione al personale e sua formazione**

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione
- Applicazione del principio di segregazione dei compiti
- Documentazione dei controlli
- Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure
- Individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in:
 - Autonomia e indipendenza
 - Professionalità
 - Continuità di azione
 - Previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie
 - Obblighi di informazione dell'organismo di controllo

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

Tali linee guida in quanto naturale punto di riferimento per i modelli delle singole imprese vengono comunque allegate a formare parte integrante del presente modello nella versione più aggiornata disponibile.

In data 3 ottobre 2002, Confindustria ha approvato l'appendice integrativa alle suddette Linee Guida con riferimento ai reati societari, introdotti dal D.Lgs. n. 61/2002. Conformemente al modello già delineato per i reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio commessi a danno dello Stato o di altro Ente pubblico, Confindustria ha precisato che è necessario approntare specifiche misure organizzative e procedurali (consistenti nel Modello) dirette a prevenire la commissione di tale tipologia di reati, nonché definire i principali compiti dell'Organismo di Vigilanza per la verifica della effettività ed efficacia del Modello stesso.

Le suddette linee guida sono state successivamente aggiornate, il 24 maggio 2004, per recepire i suggerimenti del Ministero della Giustizia e per adeguarle ai nuovi assetti interni delle società di capitali delineati dalla riforma del diritto societario e successivamente, in data 31 marzo 2008, per contemplare le nuove fattispecie di reato previste dall'art. 25 septies che ha recepito la legge n.123/07 relativa alle "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia". L'ultimo aggiornamento risale al marzo 2021.

2. L'ENTE.

2.1. Presentazione della società

La storia dell'azienda inizia nel 1856 con Giuseppe Sambonet, figlio di un nobiluomo di Vercelli. Egli, dopo aver ottenuto il diploma alle Belle Arti, consegue il brevetto di Maestro Orefice e costituisce la ditta Giuseppe Sambonet, depositando presso la zecca di Torino il logo con le iniziali "GS". Agli inizi del Novecento la società da lui fondata è fornitrice ufficiale di molte famiglie aristocratiche, tra le quali quella della Duchessa di Genova e del Conte di Torino.

Nel 1932 Sambonet, prima in Italia, realizza un impianto produttivo su scala industriale capace di affiancare ad una produzione di argenteria massiccia quella in argenteria galvanica. Nel 1938 la ditta sviluppa un processo innovativo per la produzione di posateria in acciaio inossidabile e mette a punto la tecnica per l'argentatura dei propri prodotti.

Nel 1947, poi, inizia con tecnologia propria la produzione di coltelli e lame in acciaio inox e nel 1956 Sambonet conquista il mercato internazionale: prima su 53 concorrenti, si aggiudica la commessa per l'Hotel Hilton presso Il Cairo con una linea di vasellame ancora oggi in collezione.

A partire dagli anni '60 grandi nomi dell'arte realizzano collezioni che affermano e diffondono l'orientamento dell'azienda al design. Roberto Sambonet, in particolare, crea la famosa "Pesciera", premio Compasso d'Oro nel 1970 e attualmente in collezione al MoMA di New York. A rendere ancora più unico e prestigioso il marchio contribuiscono le svariate collaborazioni, in particolare con Anna Castelli Ferrieri, architetta e designer industriale di fama internazionale che progetta per Sambonet una linea di posateria, la collezione "Hannah", vincitrice del compasso d'oro nel 1994. Nel 2004, poi, l'architetto Rodolfo Dordoni crea la linea di pentolame "S-Pot" ma la menzione più accreditata va alla posata firmata Giò Ponti, in produzione dal 1932.

Nel 1997 Sambonet entra a far parte del gruppo Paderno, mentre nel 2009 viene acquisito il prestigioso brand di porcellane Rosenthal. Le acquisizioni della bavarese Arzberg nel 2013 e nel 2015 di Ercuis e Raynaud, simbolo dell'eleganza e della tavola "made in France" hanno visto un'ulteriore crescita nella gamma di prodotti offerti.

Sambonet, quindi, venne fondata a Vercelli come piccola realtà artigianale ma oggi, con sede ad Orfengo (Novara), è leader sul mercato nazionale ed internazionale nella produzione di articoli di design per la tavola e la cucina.

Design, innovazione e qualità del prodotto hanno permesso alla società di ottenere numerosi riconoscimenti nel recente passato ricco di trionfi. In particolare, l'azienda ha vinto nel 2006 il premio Award For Excellence assegnato da L. C. di Montezemolo per Confindustria, nel 2007 Red Dot Design Award per la posata Twist, nel 2008 GOOD Design per la serie di pentole Menù e The Chicago Athenaeum per la posata H-Art. A Novembre 2019 vince il Key Award, uno dei più prestigiosi premi per la pubblicità.

La costruzione del sito inizia nel 2001 in un'area che era completamente dedicata alle risaie. In soli nove mesi viene ultimato l'approntamento dello stabile ed avviata la produzione attraverso la riprogettazione e trasferimento delle linee produttive, dei macchinari e del personale.

L'opera è stata progettata da Enrico Frigerio, architetto di riconosciuto talento nel panorama internazionale e primo collaboratore di Renzo Piano negli anni '80.

Al fabbricato iniziale, che comprende gli attuali reparti produttivi, vengono aggiunti successivamente due ulteriori ampliamenti nel 2004 e poi nel 2008 che riguardano la logistica, con la costruzione dei due magazzini per il prodotto finito. Successivamente, nel 2013, viene costruita una nuova area soppalcata per accogliere nuovi spazi destinati agli uffici ed ai ricevimenti.

2.2. Governance dell'Ente

La Governance di Sambonet è basata sul sistema tradizionale ed è quindi affidata ad un Consiglio di Amministrazione composto da due membri incluso il Presidente.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione ha tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione per il conseguimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che per legge o per statuto sono riservati inderogabilmente all'assemblea dei soci. Il Consiglio di Amministrazione, nella prima adunanza successiva alla sua nomina, ove non vi abbia provveduto l'assemblea, elegge tra i propri membri un presidente.

Al Consiglio di amministrazione sono, inoltre, attribuite le deliberazioni previste dall'art. 2365 co. 2 c.c., nonché relative all'emissione di obbligazioni non convertibili in azioni.

Può inoltre, ai sensi dell'art. 2381 c.c., delegare alcune delle proprie attribuzioni ad uno o più amministratori delegati, determinandone i poteri e se debbano agire congiuntamente o disgiuntamente. Il Consiglio di Amministrazione può nominare procuratori speciali per singoli atti o categorie di atti. La rappresentanza della società spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e, se nominati, agli amministratori delegati nei limiti dei poteri ad essi delegati.

Il Datore di Lavoro è individuato dal Consiglio di amministrazione.

Per quanto concerne procure e deleghe dei consiglieri si rimanda alla visura camerale allegata al Modello.

Il Collegio Sindacale

Il Collegio dei Sindaci ha durata triennale ed è composto da 1 Presidente, 2 Sindaci effettivi e 2 Sindaci Supplenti, rieleggibili.

Come previsto dallo Statuto, in alternativa all'esercizio da parte del Collegio Sindacale dell'attività di revisione contabile, la società si avvale anche di una **Società di Revisione** esterna come da visura camerale allegata.

I principali strumenti di Governance di cui la Società si è dotata, possono essere così riassunti:

- Lo Statuto di Sambonet Paderno Industrie S.p.A., in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario, volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.
- La Società ha sviluppato strumenti di governo dell'organizzazione atti a definire ruoli e responsabilità attraverso la redazione di un Organigramma.
- Sambonet si è dotata di diverse certificazioni riconosciute a livello legislativo che contribuiscono ad un sistema di gestione e di governance efficiente, e in particolare: UNI EN ISO 9001:2015; UNI EN ISO 14001:2015; UNI EN ISO 45001:2018; UNI EN ISO 50001:2018; UNI EN ISO 17025:2005; UNI EN ISO 22000:2005; IQNET SR10:2011; UNI PDR 125:2022.
- Il Consiglio di Amministrazione ha assegnato una serie di poteri al Legale Rappresentante.
- Il Consiglio di Amministrazione ha nominato una serie di procuratori con deleghe e poteri di firma.

L'insieme degli strumenti di Governance adottati da Sambonet (qui sopra richiamati in estrema sintesi) e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come si siano formate e attuate le decisioni dell'ente.

3. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3.1. Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

Sambonet è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione dell'attività, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei soci e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole

dell'importanza di dotarsi di un sistema di prevenzione della commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori e partner d'affari.

Sebbene l'adozione del modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, il Consiglio di Amministrazione di Sambonet ha deciso di svolgere un'analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volta a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal D.Lgs. 231/2001 e, se necessario, ad integrare quanto già esistente. Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del presente modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito Modello) possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto di Sambonet, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati considerati nel presente documento.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per un adeguamento del proprio sistema organizzativo, gestionale e di controllo, la Società ha effettuato una prima analisi dei rischi da reato, ai sensi del d.lgs. 231/2001, esitata nell'adozione del Modello Organizzativo con due Parti Speciali dedicate alla gestione dei rischi relativi alle famiglie di reato di cui agli articoli:

- 25-septies (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro);
- 25-undecies (Reati ambientali) d.lgs. 231/2001.

Tale mappa dei rischi è stata aggiornata periodicamente, a seguito di modifiche introdotte dal legislatore nel catalogo dei reati.

Nel 2023 il Consiglio di Amministrazione ha, inoltre, deciso di rifare l'analisi dei rischi *tout court* dell'Organizzazione, al fine di verificare i cambiamenti organizzativi dal 2016 al 2023 e recepire gli ultimi aggiornamenti normativi.

L'analisi ha interessato tutte le attività sensibili alla commissione dei reati indicati negli articoli 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinques, 25-sexies, 25-octies, 25-octies.1, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-terdecies, 25-quaterdecies, 25-quinquiesdecies, 25-sexiedecies, 25-septdecies, 25-duodecies del Decreto e negli articoli 3 e 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146. Dall'analisi condotta il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di approfondire e introdurre nel presente modello i protocolli per le attività ritenute più a rischio, ovvero quelle connesse ai reati previsti dai seguenti articoli:

- art.24 del D.lgs. 231/01;
- art. 25 del D.lgs. 231/01;
- art. 25-ter del D.lgs. 231/01;
- art. 25-septies del D.lgs. 231/01;
- art. 25-undecies del D.lgs. 231/01;
- art. 25-quinquiesdecies del D.lgs. 231/01.

3.2. Elementi fondamentali del Modello e metodo di lavoro

In merito al metodo utilizzato nel corso dell'analisi dei rischi, i punti fondamentali per la definizione del Modello possono essere così riassunti:

- Attività della Società "sensibili" dove possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio:
 - analisi dei documenti identificativi dell'Ente (es. statuto, organigrammi, visura);
 - analisi dei documenti espressivi del funzionamento e controllo dell'Ente (es. procedure e policy);

- identificazione delle aree a rischio reato, con riferimento a tutti i reati previsti dal Decreto;
 - interviste ai referenti di tutte le aree, con particolare approfondimento dei processi potenzialmente a rischio;
 - valutazione della gravità del rischio connesso, tenendo in considerazione le procedure ed i controlli già operativi nell'Ente;
 - condivisione dell'analisi rischi con il Management.
- Valutazione dei protocolli in essere e definizione di nuovi protocolli finalizzati, con riferimento alle attività della Società "sensibili", a garantire le esigenze di controllo:
- identificazione delle modalità operative per prevenire, evitare o minimizzare l'accadimento dei reati, con definizione di specifici provvedimenti;
 - condivisione dei protocolli con il Management.
- Definizione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto (si veda al riguardo il Codice Etico vincolante per i comportamenti di tutti i suoi dipendenti e collaboratori), volti a definire la necessità di:
- osservare le leggi ed i regolamenti vigenti;
 - richiedere a tutti coloro che operano in nome e per conto della Società una condotta in linea con i principi generali del Codice Etico.
- Configurazione ed individuazione dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.
- Definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo anche nell'ottica della tutela della riservatezza delle segnalazioni e del segnalante secondo quanto previsto dalla normativa vigente, recepita dal D.Lgs.231/01.
- Individuazione delle attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli delle regole comportamentali e delle procedure istituite.
- Definizione delle responsabilità nell'approvazione, nel recepimento, nell'integrazione e nell'implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento del medesimo e dei comportamenti con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post).

Dall'esito dell'Analisi dei rischi è emerso come fosse prioritario l'intervento di prevenzione sulle seguenti aree:

- **reati contro la Pubblica Amministrazione e corruzione, anche fra Privati (artt. 24, 25 ed, in parte 25-ter);**
- **reati Societari (art. 25-ter);**
- **reati tributari (art- 25-quinquiesdecies).**

Le Parti Speciali già esistenti restano invece invariate in quanto non sono state rilevate modifiche sostanziali alla normativa e ai presidi esistenti.

L'Analisi dei rischi e la conseguente decisione di includere o escludere determinate famiglie di reati è stata condivisa con il Consiglio di Amministrazione, tenendo conto della struttura della Società al momento dell'esecuzione dell'analisi dei rischi, delle attività attualmente svolte nonché della tipologia di reati indicati.

Sambonet si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il D.Lgs. 231/01. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto, l'Ente valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove parti speciali.

3.3. Principi di controllo nelle aree di attività a rischio

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione dell'Ente, i principali processi, sottoprocessi o attività nell'ambito dei quali potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi.

Con riferimento a tali processi, sottoprocessi o attività sono state rilevate le procedure di gestione e di controllo già in essere e sono state definite, ove ritenuto opportuno, le integrazioni o implementazioni necessarie a garantire il rispetto dei seguenti principi:

- regole comportamentali: esistenza di regole idonee a garantire l'esercizio delle attività nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio della Società;
- procedure: esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D.Lgs. 231/2001 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
 - adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure in esame;
 - definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività;
 - tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
 - chiara definizione della responsabilità delle attività;
 - esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte della Società;
- suddivisione dei compiti: una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- livelli autorizzativi: chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- attività di controllo: esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, in particolare delle attività di controllo già definite nel capitolo 2.

Sono parte integrante dei principi di controllo delle attività a rischio i seguenti documenti:

- Codice Etico
- Organigramma
- Statuto
- Sistema di Gestione integrato
- Procedure e Policy che hanno attinenza con i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

3.4. Struttura del Modello

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e da cinque "Parti Speciali".

La "Parte Generale" illustra i contenuti del D.Lgs. 231/01, la funzione del Modello di organizzazione e di Gestione, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le sanzioni applicabili in caso di violazioni e, in generale, i principi, le logiche e la struttura del modello stesso.

Le "Parti Speciali" sono dedicate alle specifiche tipologie di reato previste all'interno dei sopracitati reati considerati maggiormente sensibili in fase di analisi dei rischi.

Obiettivo delle Parti Speciali è la definizione delle regole di condotta da adottare a cura dei destinatari, conformi a quanto previsto nel Modello al fine di prevenire la commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/01 ed individuati come commettabili sulla base della struttura organizzativa e delle attività svolte.

3.5. Destinatari del presente Modello Organizzativo

Il modello organizzativo espresso nel presente documento, così come il Codice Etico, si applica a tutto il personale dipendente di Sambonet, ai consiglieri di amministrazione, al Collegio Sindacale e a tutti coloro che operano in nome e per conto della Società facendo particolare riferimento alla Direzione Generale, ivi compresi altri collaboratori e fornitori, per le attività pertinenti alla Società.

3.6. Aggiornamento del Modello e dei documenti allegati e/o richiamati e doveri connessi

Il presente modello ed il Codice Etico possono essere aggiornati solo mediante delibera del Consiglio di Amministrazione. I documenti allegati al presente modello e richiamati in calce all'indice devono essere gestiti in modo tale da assicurare che siano sempre disponibili in versione aggiornata.

Quindi la funzione responsabile dell'aggiornamento del singolo documento dovrà senza ritardo trasmetterne copia all'Organismo di Vigilanza per l'archiviazione.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. I requisiti dell'OdV

L'articolo 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs.n.231/01, individua l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, come requisito affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità "amministrativa" dipendente dalla commissione dei reati specificati nel Decreto legislativo stesso.

I requisiti che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- **Autonomia e indipendenza:** l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff - come meglio si dirà in seguito - con il vertice operativo aziendale e con il CDA.
- **Professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali;** a tal fine i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto dei modelli da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale.
- **Continuità di azione,** al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento.

In base alle previsioni del Decreto, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti apicali o sottoposti alla loro vigilanza/direzione, se l'organo dirigente – oltre ad aver adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione idonei a prevenire i reati – ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero della responsabilità derivante dal Decreto.

4.2. Individuazione dell'OdV

In considerazione delle caratteristiche evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata dall'azienda, si ritiene opportuno identificare e regolamentare tale organismo come segue:

- L'Organismo di Vigilanza ha una struttura collegiale ed è composto da un minimo di due ad un massimo di cinque membri.
- Il CDA, al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie.
- L'Organismo di Vigilanza è configurato come unità di staff in posizione verticistica, riportando direttamente al CDA.
- Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto dall'Organismo medesimo. Tale regolamento prevede, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'Organismo, nonché i flussi informativi verso il CDA. Sotto questo profilo è opportuno prevedere che ogni attività dell'Organismo di Vigilanza sia documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipi sia opportunamente verbalizzata.

4.3. Nomina dell'OdV

Il CDA dell'azienda provvede alla nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

La durata in carica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è stabilita dal CDA della Società.

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera b), del D.Lgs.n.231/01 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

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

In definitiva, tutti i rapporti nei quali l'organismo è parte, non possono comportare influenza nei suoi confronti, ma solo disponibilità e collaborazione in favore dell'organismo stesso. L'Organismo di Vigilanza deve provvedere, altresì, a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in apposito regolamento.

Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza e gli incontri con gli altri organi di controllo societario devono essere verbalizzati e le copie dei verbali custodite dall'Organismo stesso.

Non possono essere eletti quali membri dell'Organismo di Vigilanza persone che abbiano subito sentenza di condanna (o di patteggiamento), anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001. Qualora tale accadimento insorgesse mentre la persona è in carica quale membro dell'Organo di Vigilanza, esso costituisce causa di decadenza immediata dall'Organismo.

I componenti dell'Organismo di vigilanza potranno essere revocati in caso di giusta causa con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

4.4. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In base a quanto emerge dal testo del D.Lgs.n.231/01, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così riepilogate:

- Vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e Modello istituito;
- Valutazione dell'adeguatezza del Modello, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività

di aggiornamento dei modelli sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali mutamenti della legge in esame. L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza.

In particolare, i compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- Vigilare sull'effettività del Modello attuando le procedure di controllo previste;
- Verificare l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
- Verificare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti promuovendo, qualora necessario, il necessario aggiornamento;
- Promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, all'aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso;
- Assicurarsi i flussi informativi di competenza;
- Assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati;
- Segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

- Emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza;
- Accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs.n.231/01;
- Ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- Disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal CDA e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche. L'Organismo di Vigilanza riferisce almeno annualmente al Consiglio di Amministrazione, in merito all'attuazione del Modello, all'attività di Vigilanza svolta e all'emersione di eventuali criticità.

In caso di situazioni straordinarie, quali ipotesi di gravi violazioni del Modello o del Codice etico e di condotta, di innovazioni normative che comportino l'urgente necessità di aggiornamento del Modello, l'Organismo di Vigilanza informa per iscritto il Consiglio di Amministrazione.

In relazione all'attività di aggiornamento del modello, è necessario sottolineare che l'unico organo competente in tal senso è il CdA, mentre l'Organismo di Vigilanza deve, ogni volta che ne ravvisi la necessità, formulare proposte a quest'ultimo circa gli opportuni aggiornamenti o modifiche da realizzare.

Il consigliere delegato può apportare al Modello modifiche meramente formali, previo parere dell'Organismo di Vigilanza.

4.5. Flussi informativi dell'OdV nei confronti del vertice societario

Sistema delle deleghe

All'OdV devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti il sistema di procure e deleghe in vigore presso la Società.

Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi

Allo stesso tempo, dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV qualunque informazione giudicata attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio individuate. L'obbligo riguarda principalmente le risultanze delle attività poste in essere dalla Società, nonché le atipicità e le anomalie riscontrate.

A tale riguardo valgono le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto ed a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate. L'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'OdV dell'azienda. L'OdV, valutate le segnalazioni ricevute, sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), determinerà i provvedimenti del caso;
- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e adotterà i provvedimenti conseguenti, dopo aver ascoltato, se ritenuto opportuno, l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione;
- le segnalazioni dovranno essere formalizzate per iscritto e le stesse dovranno riguardare ogni violazione o sospetto di violazione del Modello;
- spetta all'OdV il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti dell'azienda o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre a ciò, devono essere necessariamente trasmesse all'OdV tutte le informazioni che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, quali a titolo esemplificativo:

- i provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale effettuate dalla Società;
- l'eventuale richiesta per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione;
- le notizie relative all'attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari intrapresi e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti.

4.6. Disciplina delle segnalazioni di condotte illecite (whistleblowing) tutela del segnalante

Il 10 marzo 2023 con il D.lgs. 24 “Attuazione della Direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”, il legislatore introduce una importante novità in tema di Whistleblowing. Tale disposto normativo ha previsto l’integrazione dell’articolo 6 del D.lgs. 231/2001 con l’obbligo di prevedere dei canali che consentano la segnalazione di illeciti, garantendo la massima riservatezza in merito all’identità del segnalante.

Tra gli elementi principali, fatte salve le tutele di riservatezza (per il segnalante, la cosa segnalata ed il segnalato) il Legislatore introduce: l’individuazione di un unico canale di segnalazione, l’obbligo di gestione di tale canale, specifici adempimenti di comunicazione con il segnalante (comunicazione di presa in carico della segnalazione entro 7 giorni, riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla stessa), il forte indirizzo verso strumenti che consentano maggiori sicurezze in merito alla riservatezza.

Sambonet, al fine di conformarsi alla nuova normativa, ha individuato come idonea l’istituzione di più canali tra loro alternativi come mezzi con i quali il segnalante può inviare le segnalazioni di illeciti (tra cui le violazioni del Modello e del Codice Etico, nonché le violazioni delle norme cogenti inserite nel catalogo dei reati ex D.lgs. 231/01):

- l’invio della segnalazione tramite piattaforma esterna raggiungibile al sito web whistleblowing.sambonet.it;
- l’invio di una raccomandata con ricevuta di ritorno all’indirizzo Sambonet Paderno Industrie S.p.A. Via Giovanni Coppo 1C, 28060 Orfengo (NO), Italia (c.a. Comitato Whistleblowing); la segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante (laddove voglia indicare la propria identità); la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all’esterno la dicitura “Comitato Whistleblowing - Strettamente Riservata”;
- segnalazione orale ad uno dei membri del comitato previa richiesta all’indirizzo e-mail whistleblowing@sambonet.it.

Sambonet ha nominato, quale Gestore del Canale di Segnalazione Interno, un Comitato whistleblowing composto dalle Funzioni SGI, HR, RSPP e Legal.

La composizione di tale comitato è stata comunicata al personale durante la formazione e mediante specifica comunicazione.

La Società ha adottato e diffuso apposita procedura (PO4426 “Procedura Whistleblowing”) a cui si rimanda per maggiori dettagli e nella quale sono riportate principalmente: le modalità con le quali devono essere effettuate le segnalazioni interne, l’oggetto delle segnalazioni, le informazioni tutelate, i soggetti tutelati, le responsabilità.

Secondo quanto riportato nella menzionata procedura, il segnalante può effettuare una segnalazione al Gestore del canale di segnalazione mediante una delle modalità sopra descritte.

Laddove la segnalazione riguardi i reati presupposto di cui al presente Modello, il Comitato whistleblowing ne informerà tempestivamente l’Organismo di Vigilanza, in un’ottica di sinergia e coordinamento tra i due organi, assicurando la riservatezza nel rispetto del D.Lgs. n. 24/2023 e al fine di condividere gli approfondimenti e le opportune verifiche da svolgere.

5. SEGNALAZIONI E ISTRUTTORIA DELLE VIOLAZIONI SEGNALATE

5.1. Sistema sanzionatorio, disciplinare e civilistico

L’articolo 6, comma 2, lett. e) e l’articolo 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs.n.231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di “un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”.

L'efficace attuazione del Modello e del Codice di Comportamento non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. 231/01, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i destinatari.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Quindi il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'OdV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- Gravità della violazione.
- Tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale etc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale.
- Eventuale recidiva.

PRINCIPI GENERALI

Aspetto essenziale per l'efficace attuazione del Modello è la predisposizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte dal Modello stesso ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne (cfr. art. 6, comma secondo, lett. e, art. 7, comma quarto, lett. b).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'effettiva commissione di un reato e, quindi, dalla instaurazione e dall'esito di un eventuale procedimento penale. Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dall'azienda in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sull'azienda stessa incombe.

Le sanzioni disciplinari potranno quindi essere applicate dalla Società ad ogni violazione del presente Modello e del Codice Etico, indipendentemente dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito di un processo penale avviato dall'Autorità Giudiziaria. La violazione delle singole disposizioni del presente Modello e del Codice Etico, da parte dei soggetti indicati al paragrafo seguente, costituiscono sempre illecito disciplinare. In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato del procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari o dell'eventuale archiviazione. Sambonet Paderno Industrie S.p.A. cura l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto di lavoro, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio. Il sistema sanzionatorio è contemplato all'interno del Codice etico e di condotta allegato al presente modello, del quale costituisce parte integrante ed essenziale.

SOGGETTI

Sono soggetti al sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al presente Modello, tutti i lavoratori Dipendenti, i Dirigenti, gli Amministratori e i Collaboratori di Sambonet Paderno Industrie S.p.A., nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la società, in virtù di apposite clausole contrattuali.

I lavoratori subordinati di Sambonet Paderno Industrie S.p.A. devono rispettare gli obblighi stabiliti dall'art. 2104 c.c., obblighi dei quali il presente Modello ed il Codice Etico adottato dall'azienda rappresentano parte integrante.

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, le sanzioni irrogabili, conformemente a quanto previsto dall'art. 7 della Legge n. 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelle previste dalla legge, nonché dall'apparato sanzionatorio dei contratti di lavoro, che qui si intendono completamente richiamati.

Non appena avuta conoscenza della violazione del Modello, Sambonet Paderno Industrie S.p.A. promuove l'azione disciplinare volta all'accertamento della violazione. Di conseguenza, si procederà alla contestazione per iscritto

dell'addebito al dipendente, al quale verrà fornito congruo termine di replica, onde consentire un adeguato espletamento del diritto di difesa.

Appare opportuno precisare che è necessario rispettare le disposizioni e le garanzie previste dal già citato art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, che, come detto, deve essere inteso parte integrante del presente Modello.

VIOLAZIONI E SANZIONI

Sambonet Paderno Industrie S.p.A. ha predisposto, in conformità alla normativa vigente ed al principio di tipicità delle violazioni e delle sanzioni, le regole comportamentali contenute nel Modello e nel Codice Etico, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le sanzioni applicabili, proporzionate alla gravità delle infrazioni.

Si ritiene opportuno rinviare al Codice Etico allegato, nel quale sono puntualmente riportate le possibili violazioni poste in essere dal dipendente e le corrispondenti sanzioni comminabili.

È fatto salvo il diritto di Sambonet Paderno Industrie S.p.A. di richiedere il risarcimento del danno derivante dalla violazione del Modello, che sarà commisurato:

1. al livello di autonomia del dipendente;
2. alla gravità delle conseguenze della violazione, ovvero le possibili implicazioni in materia di D. Lgs. n. 231/01;
3. al livello di intenzionalità del comportamento;
4. all'eventuale presenza di precedenti sanzioni disciplinari irrogate.

I responsabili dell'avvio e dello svolgimento del procedimento disciplinare sono le Risorse Umane ed il responsabile della Funzione in cui opera il dipendente. Come già precisato, dovrà essere data immediata comunicazione dell'avvio del procedimento disciplinare all'Organismo di Vigilanza, il quale, di concerto con le Risorse Umane, ha l'ulteriore compito di verificare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi del D.Lgs. n. 231/01.

In relazione a violazioni del Modello poste in essere da dipendenti aventi qualifica dirigenziale, Sambonet Paderno Industrie S.p.A., dopo aver accertato la responsabilità dell'autore dell'illecito, adotta, per mezzo del medesimo procedimento sopra descritto, la sanzione che ritiene più opportuna, in conformità a quanto previsto dal CCNL di riferimento. Nel caso in cui la violazione interrompa il rapporto fiduciario tra Sambonet Paderno Industrie S.p.A. ed il dirigente, la sanzione è quella del licenziamento per giusta causa.

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte di un membro del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza procede a darne immediata comunicazione all'intero CdA. Il CdA è competente ad assumere, in conformità a quanto statuito dalla normativa interna di Sambonet Paderno Industrie S.p.A., gli opportuni provvedimenti, sino ad arrivare alla convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

La violazione da parte di consulenti, collaboratori e partners commerciali delle disposizioni del Modello e del Codice Etico ai medesimi applicabili è sanzionata secondo quanto stabilito nelle clausole contrattuali di riferimento.

Resta inteso che tutti i soggetti esterni aventi rapporti contrattuali con Sambonet Paderno Industrie S.p.A. devono impegnarsi, all'atto di sottoscrizione del contratto o mediante comunicazione specifica, al rispetto del presente Modello e del Codice Etico.

5.2. Violazione del Modello

A titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse;
- azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse;
- falsa segnalazione Whistleblowing effettuata con dolo;
- qualsiasi tentativo atto a violare la riservatezza del segnalante (senza necessariamente conoscerne il segnalante) o il contenuto di una segnalazione in materia di Whistleblowing.

Di seguito sono riportate le sanzioni previste per le diverse tipologie di Destinatari.

5.3. Segnalazione violazione del Modello-Tutela lavoratori

Per tutelare i lavoratori dipendenti che segnalano reati o irregolarità nella violazione del Modello la Società si è dotata di una procedura interna di controllo con relativa modulistica e istruzioni che la stessa distribuisce a tutto il personale all'atto di nuova assunzione e reperibile sul sito intranet.

La gestione delle segnalazioni è stata implementata e aggiornata con l'entrata in vigore del D.lgs. n.24/2023, che recepisce la Direttiva UE 2019/1937, in materia di Whistleblowing. Si rimanda al capitolo 4.6 del presente documento ed alla documentazione disponibile sul sito web aziendale nella sezione dedicata.

5.4. Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello attuate da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di violazione del Modello da parte dei membri del Cda, l'OdV prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà delle Società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

5.5. Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti

L'inosservanza delle procedure descritte nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs n.231/2001 implica l'applicazione di sanzioni disciplinari individuate a carico dei Destinatari che verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dall'Art. 7 della Legge 300/1970.

Qualora vengano accertate una o più delle violazioni indicate al paragrafo precedente, in ragione della loro gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, sulla base degli specifici CCNL di categoria applicati, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- Richiamo verbale
- Ammonizione scritta
- Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni
- Licenziamento senza preavviso

La irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali di cui all'art. 7 Legge 300/1970 e di cui al vigente CCNL, secondo un principio di proporzionalità (in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva).

In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno applicate in relazione:

- All'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- Al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- Alle mansioni del lavoratore;
- Alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;

- Alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Società;
- Alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, verrà sempre informato l'OdV.

5.6. Le misure e le sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la società

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs .n.231/2001 da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partners aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda, può 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, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D. Lgs.n.231/2001.

La Sezione II del Decreto disciplina quattro tipi di sanzioni amministrative applicabili agli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato:

- 1) le sanzioni pecuniarie, applicabili a tutti gli illeciti;
- 2) le sanzioni interdittive, applicabili soltanto nei casi di particolare gravità;
- 3) la confisca del prezzo o del profitto del reato, che non soffre limitazioni e può essere adottata anche nella forma per "equivalente";
- 4) la pubblicazione della sentenza di condanna, da applicarsi congiuntamente alle sanzioni interdittive.

Le esigenze del Legislatore sono evidenti: con la previsione delle sanzioni pecuniarie e interdittive si intende perseguire sia il patrimonio dell'Ente che la sua operatività, mentre, con l'introduzione della confisca del profitto, si vuole evitare l'ingiusto ed ingiustificato arricchimento dell'Ente tramite la commissione di reati.

La sanzione pecuniaria costituisce la sanzione fondamentale applicabile sempre e a tutti gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo di una quota va da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00 ed è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

In ogni modo, l'importo della quota è sempre pari a € 103,00 se:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo (art. 12, comma 1, lett. A, del Decreto);
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità (art. 12, comma 1, lett. B, del Decreto).

La sanzione pecuniaria, inoltre, è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrano entrambe le condizioni, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a € 10.329,00.

Per quantificare il valore monetario della singola quota, pertanto, il giudice penale deve operare una "duplice operazione": deve dapprima determinare l'ammontare del numero delle quote sulla scorta dei citati indici di gravità dell'illecito, del grado di responsabilità dell'ente e dell'attività svolta per attenuare le conseguenze del reato e, successivamente, determinare il valore monetario della singola quota tenendo conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Nella Relazione Ministeriale che accompagna il Decreto è scritto, in modo efficace, che “l’intera operazione si risolve nel combinarsi aritmetico di un moltiplicatore fissato dal fatto illecito con un moltiplicando ricavato dalla capacità economica dell’ente” e ciò al fine di adeguare la sanzione pecuniaria alla realtà economica del nostro paese che è caratterizzata da realtà imprenditoriali assai diversificate.

Sono previste, infine, due ipotesi di riduzione della pena pecuniaria:

- la prima concernente i casi di particolare tenuità del fatto, nel cui ambito la sanzione pecuniaria da irrogare non può essere superiore a € 103.291,00 né inferiore a € 10.329,00;
- la seconda è dipendente dalla riparazione o reintegrazione dell’offesa realizzata.

Comunque, l’art. 27 del Decreto fissa un limite invalicabile all’ammontare della sanzione, disponendo che l’Ente può essere chiamato a rispondere del pagamento della sanzione pecuniaria solo entro i limiti del fondo comune o del patrimonio.

Le sanzioni interdittive si applicano unitamente alla sanzione pecuniaria, ma solo in relazione ai reati presupposto per i quali sono espressamente previste.

La loro durata non può essere inferiore a tre mesi e non può essere superiore a due anni. Le sanzioni interdittive previste dal Decreto, come già evidenziato, sono:

- l’interdizione dall’esercizio dell’attività (comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell’attività e si applica soltanto quando l’irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata);
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni), salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico esercizio;
- l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.

La loro applicazione, pertanto, può, da un lato, paralizzare lo svolgimento dell’attività dell’Ente, dall’altro, condizionarla sensibilmente attraverso la limitazione della sua capacità giuridica o la sottrazione di risorse finanziarie.

Trattandosi di sanzioni particolarmente gravose, nel Decreto è stabilito che possano essere applicate solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

Tali sanzioni, in ogni modo, non si applicano qualora:

- l’autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l’Ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Non si applicano, inoltre, quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, “concorrono” le seguenti condizioni (c.d. riparazione delle conseguenze del reato):

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

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti della Società viene applicata una sanzione interdittiva.

La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice, i quali, si può ipotizzare, saranno giornali “specializzati” o di “settore”, ovvero potrà essere pubblicata mediante affissione nel Comune ove l’Ente ha la sede principale, il tutto a complete spese dell’Ente.

Tale sanzione ha una natura meramente afflittiva ed è volta ad incidere negativamente sull’immagine dell’Ente.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1. Sistema disciplinare e sanzionatorio: premessa generale

L’Art. 6 del D.Lgs.n.231/01, nel ricondurre l’esonero da responsabilità dell’Ente all’adozione e alla efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati da tale normativa, ha previsto l’introduzione di “un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”.

Emerge, quindi, la rilevanza del sistema disciplinare quale fattore essenziale del Modello Organizzativo ai fini dell’applicabilità all’Ente della “esimente” prevista dalla citata disposizione di legge.

L’applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall’esito del procedimento penale che l’autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001.

6.2. Sistema disciplinare e sanzionatorio: dirigenti, quadri, impiegati, operai e consulenti

In questa sezione vengono forniti i dettagli in merito al sistema disciplinare e sanzionatorio relativamente agli impiegati, agli operai, ai quadri ed ai dirigenti con le specifiche delle infrazioni.

Il sistema disciplinare identifica le infrazioni ai principi, ai comportamenti e agli elementi specifici di controllo contenuti nel Modello Organizzativo, e a queste sono riconducibili le sanzioni previste per il personale dipendente dalle vigenti norme di legge e/o di contrattazione collettiva.

Le inosservanze ed i comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole individuate dal presente Modello Organizzativo, in applicazione del Decreto Legislativo 231/2001, determinano l’irrogazione di sanzioni disciplinari che sono applicate, secondo il criterio di proporzionalità previsto dall’Art. 2106 c.c., tenendo conto – con riferimento a ciascun caso di specie – della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall’OdV e dalle risorse umane.

Per quanto riguarda l’accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l’irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della relativa competenza, alla Direzione Generale.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell’OdV nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni per violazioni del Modello Organizzativo, nel senso che non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare ovvero irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello Organizzativo senza preventiva informazione e parere dell’OdV.

La sanzione disciplinare, graduata in ragione della gravità della violazione, è applicata anche su segnalazione e richiesta dell’Organismo di Vigilanza, nel rispetto della vigente normativa di Legge.

Resta salva la facoltà per la Società di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di dipendenti in violazione del Modello Organizzativo.

L’applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall’esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal modello sono assunte dall’azienda in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del modello stesso possano determinare.

Il codice disciplinare dell'organizzazione, adottato in conformità alle vigenti previsioni di legge, è integrato sulla base delle seguenti previsioni, per cui costituisce illecito disciplinare:

- La mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta prescritta per i processi sensibili.
- L'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'Organismo di Vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo.
- Le violazioni ingiustificate e reiterate delle altre prescrizioni del Modello 231.

Il tipo e l'entità delle sanzioni si determinano, conformemente a quanto prevede il codice disciplinare vigente, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- alle mansioni ed all'inquadramento contrattuale del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Il Modello Organizzativo, comprensivo del sistema disciplinare, in ragione della sua valenza applicativa, dovrà essere formalmente dichiarato vincolante per tutti i dipendenti e, pertanto, essere esposto, così come previsto dall'art. 7, comma 1, Legge 300/1970, "mediante affissione in luogo accessibile a tutti".

La legge 15 luglio 1966 n.604, il D.Lgs.n.23 del 4 marzo 2015, ed alcune pronunce della Corte di Cassazione dettagliano alcuni punti in merito all'accertamento delle infrazioni, ai procedimenti disciplinari e all'irrogazione delle sanzioni.

Resta fermo che le sanzioni disciplinari per il **personale dipendente** terranno conto in sede applicativa del principio di proporzionalità previsto dall'Art. 2106 c.c., considerandosi, per ciascuna fattispecie, la gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, il grado di colpa, l'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché l'intenzionalità del comportamento stesso.

I contratti di collaborazione stipulati dall'azienda con **lavoratori parasubordinati, consulenti e assimilati** devono contenere una clausola di risoluzione del rapporto per gli inadempimenti alle prescrizioni del Modello 231, loro riferite ed espressamente indicate.

In caso di violazione del modello da parte di **amministratori**, l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e/o la Direzione Generale che provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Le violazioni delle pertinenti prescrizioni del Modello 231 o comunque le violazioni relative al tema Whistleblowing commesse da persone che rivestono, o che di fatto esercitano, **funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione aziendale** o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, sono segnalate da parte del Comitato Whistleblowing all'Organismo di Vigilanza (limitatamente a quanto concerne le violazioni in materia di Modello 231) e al Consiglio di amministrazione e, a seconda della gravità della violazione, possono consistere:

- nel richiamo formale in forma scritta, che censuri la violazione delle prescrizioni del Modello 231;
- nella sospensione dalla carica e dal compenso per un periodo compreso fra un mese e sei mesi, per violazioni particolarmente gravi, reiterate o molteplici;
- nella proposta o decisione di revoca dalla carica, in caso di violazioni di eccezionale gravità.

Per i **dirigenti** valgono le vigenti norme di legge e/o di contrattazione collettiva, fermo restando che, per le infrazioni di maggiore gravità, così come individuate dal presente sistema disciplinare, la Società potrà addivenire al licenziamento del dirigente autore dell'infrazione.

In caso di violazione da parte di dirigenti delle procedure interne previste dal presente Modello 231 o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee, in conformità a quanto previsto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro.

6.3. Infrazioni

Il lavoratore che non rispetti le norme e le procedure di gestione, prevenzione e controllo dei reati lede il rapporto di fiducia instaurato con l'organizzazione in quanto viola l'Articolo 2104 del Codice civile (*Diligenza del prestatore di lavoro: il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse dell'azienda dalla quale dipende. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende*).

Infrazioni contemplate dal modello:

- Inosservanza sostanziale delle prescrizioni individuate nel presente Manuale.
- Inosservanza dei comportamenti prescritti nel Codice Etico e nelle linee di condotta generali.
- Inosservanza degli elementi specifici di controllo previsti nelle procedure di controllo interno per negligenza e senza l'esposizione della Società ad una situazione oggettiva di pericolo.
- Omissione di comunicazione dovuta all'OdV come indicata nelle procedure di controllo interno.
- Comportamenti a rischio (così come elencati nelle Procedure di controllo interno dei processi operativi e strumentali).
- Comportamento a rischio (così come elencati nelle Procedure di controllo interno dei processi operativi e strumentali) che si è in concreto tradotto in un atto che espone la Società anche a una situazione oggettiva di pericolo.
- Comportamento diretto in modo univoco ed intenzionale al compimento di un reato previsto dal Decreto Legislativo 231/2001.
- Ogni altro e diverso comportamento tale da determinare potenzialmente l'imputazione a carico dell'azienda delle misure previste dal Decreto Legislativo 231/2001.
- Comportamento che ha determinato l'applicazione delle misure previste dal Decreto Legislativo 231/2001.

I comportamenti, tenuti dai lavoratori, in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente modello sono definiti come illeciti disciplinari. Le sanzioni irrogabili, nei riguardi dei lavoratori, rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dall'Articolo 7 della legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) "Sanzioni disciplinari" e di eventuali normative speciali applicabili.

La legge 15 luglio 1966 n.604, il D.Lgs.n.4 marzo 2015, n. 23 ed alcune pronunce della Corte di Cassazione dettagliano inoltre alcuni punti in merito all'accertamento delle infrazioni, ai procedimenti disciplinari e all'irrogazione delle sanzioni. In relazione a quanto sopra, il modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, nei termini che vengono descritti nel seguente elenco:

- **Richiamo verbale.**
- **Multa fino all'importo di tre ore di paga ed indennità di contingenza.**
- **Ammonizione scritta.**
- **Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni.**
- **Licenziamento.**

In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione ai contenuti della seguente tabella.

Rimprovero verbale o scritto

Vi incorre il lavoratore che commetta violazioni di lieve entità, quali, ad esempio:

- L'inosservanza delle procedure prescritte.
- L'omissione ingiustificata dei controlli previsti nelle aree individuate come *a rischio*.
- La mancata trasmissione di informazioni rilevanti all'OdV.
- L'adozione di un comportamento non conforme a quanto prescritto dal Modello 231.

Multa

Vi incorre il lavoratore recidivo, in relazione al verificarsi di una delle seguenti circostanze:

- Lavoratore a cui, nei precedenti due anni, sono state più volte contestate, con rimprovero verbale o scritto, le medesime violazioni, seppure di lieve entità.
- Lavoratore che ha posto in essere, nello svolgimento dell'attività nelle aree considerate a rischio, reiterati comportamenti non conformi alle prescrizioni del modello, prima ancora che gli stessi siano stati accertati e contestati.

Sospensione dal servizio e dalla retribuzione

Vi incorre il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello 231 o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso, ovvero compiendo atti contrari all'interesse dell'azienda arrechi danno alla stessa, o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei propri beni.

Inoltre, vi incorre il lavoratore che effettui una segnalazione Whistleblowing falsa con dolo, o che in ogni caso effettui un primo tentativo di forzare l'identità del segnalante o di accedere al contenuto della segnalazione, oppure ancora nel caso in cui vengano poste in essere condotte ritorsive nei confronti del segnalante.

Trasferimento per punizione

Vi incorre il lavoratore che, operando in aree a rischio, adotti comportamenti fortemente difforni da quanto stabilito nei protocolli del Modello 231, oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal D. Lgs. 231/01.

Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso

Vi incorre il lavoratore che, operando in aree a rischio, adotti comportamenti fortemente difforni da quanto stabilito nei protocolli del Modello 231, oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal D. Lgs. 231/01.

Licenziamento senza preavviso

Vi incorre il lavoratore che adotti, nello svolgimento dell'attività in aree a rischio, una condotta palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello 231 o della Legge, tale da determinare, potenzialmente o di fatto, l'applicazione all'azienda delle misure previste dal D. Lgs. 231/01, con conseguente grave danno patrimoniale e di immagine per l'azienda stessa.

Inoltre, vi incorre il lavoratore che effettui un secondo tentativo di forzare l'identità del segnalante o di accedere al contenuto della segnalazione oppure ancora nel caso in cui vengano poste in essere condotte ritorsive nei confronti del segnalante.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicati anche in relazione ai seguenti fattori:

- All'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento.
- Al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge.
- Alle mansioni del lavoratore.
- Alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza.
- Alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Società.
- Alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

7. FORMAZIONE DEL PERSONALE

7.1. Formazione, informazione e comunicazione

La comunicazione e la formazione costituiscono strumenti essenziali al fine di un'efficace implementazione e diffusione del Modello Organizzativo e del relativo Codice Etico.

Le risorse umane garantiscono, in stretta collaborazione e con la supervisione dell'OdV, una corretta conoscenza dei principi e delle regole di condotta adottati dalla Società, sia alle risorse già presenti sia a quelle future, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento del personale coinvolto nei processi operativi considerati sensibili e rilevanti.

Al momento dell'assunzione le risorse umane promuovono la conoscenza del Modello Organizzativo e del Codice Etico, mediante la consegna di una specifica informativa inerente all'applicazione della normativa ex Decreto Legislativo 231/2001 alla Società.

È inoltre previsto l'accesso diretto dalla intranet aziendale ad una sezione appositamente dedicata dove è disponibile e costantemente aggiornata tutta la documentazione del presente Modello Organizzativo e del relativo Codice Etico.

L'attività di formazione è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs.n.231/01, a fornire un quadro esaustivo della stessa, dei risvolti pratici che da essa discendono, nonché dei contenuti e principi su cui si basano il Modello Organizzativo e il relativo Codice Etico a tutti i dipendenti che, pertanto, sono tenuti a conoscerli, osservarli e rispettarli, contribuendo alla loro attuazione.

Le risorse umane curano e promuovono, inoltre, adeguate iniziative di diffusione in caso di revisione del Modello Organizzativo.

La partecipazione ai corsi di formazione ha carattere obbligatorio ed è gestita secondo i criteri di:

- **Responsabilità**
- **Pianificazione**
- **Realizzazione**
- **Verifica di efficacia**
- **Registrazioni**

I dati relativi al controllo operativo dell'intero Modello Organizzativo e, in particolare, dei processi sensibili sono raccolti con cadenza trimestrale dalla Società tramite i vari responsabili di funzione e sottoposti all'OdV.

Tutte le informazioni personali e sensibili sono gestite dall'azienda attraverso il Codice di autoregolamentazione per la protezione dei dati personali, con il quale intende assicurare che il trattamento dei dati personali avvenga in conformità al Regolamento Europeo 2016/679.

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, della eventuale funzione di rappresentanza della Società.

La Società ha pertanto previsto diversi livelli di formazione:

- (i) Formazione/informazione iniziale rivolta a tutti i dipendenti e ad altri collaboratori esterni che operano in modo continuativo con Sambonet (al momento dell'adozione del Modello Organizzativo e comunque per tutti i neoassunti), mediante illustrazione de:
 - il Codice Etico
 - il Modello Organizzativo
 - l'Organismo di Vigilanza: sue attività e modalità di relazione con lo stesso
 - il Sistema sanzionatorio
- (ii) Formazione rivolta ai Responsabili e al personale operante nelle aree sensibili (al momento dell'adozione del Modello Organizzativo e comunque per tutti i neoassunti), mediante illustrazione de:
 - introduzione al D.Lgs 231/2001
 - il Codice Etico
 - il Modello Organizzativo
 - Parte generale
 - Parte speciale
 - risultato dell'analisi dei rischi: aree identificate
 - protocolli definiti
 - sistema sanzionatorio
 - attività dell'Organismo di Vigilanza e modalità di relazione con lo stesso
 - il ruolo dei responsabili

In particolare, è prevista una formazione per tutto il personale nei seguenti casi:

- prima adozione del Modello;
- nuove assunzioni di personale;
- modifiche sostanziali al Modello;
- almeno una volta ogni tre anni se non ci sono stati cambiamenti.

Con cadenza triennale o in presenza di importanti modifiche che impattano sul Codice Etico e/o sul presente Modello, è previsto un intervento di aggiornamento che tratta i seguenti argomenti:

- eventuali aggiornamenti apportati al Codice Etico/Modello Organizzativo;
- conseguente modifica di Procedure/protocolli;
- sintesi dei risultati delle attività di vigilanza;
- confronto sull'efficacia delle misure in essere ed eventuali integrazioni.

L'attività formativa è gestita dall'ufficio Risorse Umane che mette a disposizione i corsi in formato elettronico in modalità FAD (formazione a distanza) asincrona, sulla intranet aziendale.

La presenza dei partecipanti è obbligatoria e registrata, per gli assenti viene organizzata una sessione di recupero.

A fine corso, ai partecipanti viene somministrato un test per la verifica del livello di apprendimento. In caso di mancato superamento del test il corso deve essere ripetuto.

E' responsabilità dell'ufficio Risorse Umane provvedere all'aggiornamento dei contenuti della formazione, in particolare in caso di sostanziali modifiche del Modello, eventualmente confrontandosi anche con l'Organismo di Vigilanza.