

HARTMANN



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ex D.Lgs 231/2001

PARTE GENERALE

Paul Hartmann S.p.A.

Via della Metallurgia 12, 37139 Verona

Rev. 07 – Approvata in data 15.12.2023

INDICE

1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA ex D.Lgs n. 231/2001

- 1.1 IL QUADRO NORMATIVO
- 1.2 IL PROFILO OGGETTIVO: I REATI RILEVANTI
- 1.3 IL PROFILO SOGGETTIVO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA E LE IPOTESI DI ESONERO
- 1.4 IL MODELLO ORGANIZZATIVO COME PARTE ESSENZIALE DEL SISTEMA DI PREVENZIONE
- 1.5 LA DEFINIZIONE DI “RISCHIO ACCETTABILE”
- 1.6 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA
- 1.7 L’APPROCCIO DELLA SOCIETÀ PAUL HARTMANN S.p.A.
- 1.8 I VALORI ETICI DELLA SOCIETÀ PAUL HARTMANN S.p.A.: CODICI DI CONDOTTA E POLITICHE AZIENDALI
- 1.9 IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI PAUL HARTMANN S.p.A.

2. LE MODALITÀ DI REDAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

- 2.1 I PRINCIPI PER DEFINIRE IL PROCEDIMENTO DI REDAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO
- 2.2 LE FASI ESSENZIALI DI REALIZZAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO
- 2.3 I PRINCIPI DI CONTROLLO ALLA BASE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI PAUL HARTMANN S.p.A.

3. PROFILO AZIENDALE

- 3.1 STRUTTURA SOCIETARIA
- 3.2 ORGANIZZAZIONE DELL’ATTIVITÀ

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

- 4.1 IDENTIFICAZIONE, COMPOSIZIONE E NOMINA
- 4.2 REQUISITI

- 4.3 FUNZIONI E POTERI
- 4.4 FLUSSO INFORMATIVO DIRETTO ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA
- 4.5 VERIFICHE PERIODICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
- 4.6 MODALITÀ E PERIODICITÀ DI REPORTING
- 4.7 PROFILI PENALI DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
- 4.8 VIOLAZIONI E SISTEMA DELLE SEGNALAZIONI "WHISTLEBLOWING" ex D.Lgs 10 marzo 2023, n. 24 E CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE
- 4.9 DIVIETO DI COMPORTAMENTI RITORSIVI
- 4.10 WHISTLEBLOWING E TUTELA DE DATI PERSONALI
- 4.11 WHISTLEBLOWING E TUTELA DELLA RISERVATEZZA

5. SANZIONI DISCIPLINARI E SISTEMA SANZIONATORIO

- 5.1 SANZIONI DISCIPLINARI E TUTELA DELLA RISERVATEZZA
- 5.2 SANZIONI DISCIPLINARI PER IL PERSONALE DIPENDENTE
- 5.3 SANZIONI DISCIPLINARI PER I LAVORATORI SUBORDINATI CON LA QUALIFICA DI DIRIGENTI
- 5.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI
- 5.5 SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI/COMMERCIALI E SOGGETTI "PARASUBORIDNATI"
- 5.6 SANZIONI PER LE VIOLAZIONI IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING
- 5.7 APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA ex D.Lgs n. 231/2001

1.1 IL QUADRO NORMATIVO

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della Legge 29 Settembre 2000, n. 300*” (di seguito, anche “**Decreto 231**” o “**D.Lgs 231/2001**”) ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità in sede penale degli enti, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito¹.

L’ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere, nella punizione di taluni illeciti penali, il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore della legge in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, con vantaggio della società, da amministratori e/o dipendenti. Il principio di personalità della responsabilità penale li lasciava, infatti, indenni da conseguenze sanzionatorie diverse dall’eventuale risarcimento del danno, se e in quanto esistente. Sul piano delle conseguenze penali, infatti, soltanto gli artt. 196 e 197 del Codice Penale prevedevano (e prevedono tuttora) un’obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte, solo in caso d’insolubilità dell’autore materiale del fatto.

L’innovazione normativa è di non poco conto, poiché né l’ente, né i soci delle società o associazioni possono dirsi estranei al procedimento penale per reati commessi a vantaggio o nell’interesse dell’ente. Ciò, ovviamente, determina un interesse di quei soggetti (soci, associati, ecc.), che partecipano alle vicende patrimoniali dell’ente, al controllo della regolarità e della legalità dell’operato sociale.

La responsabilità delineata dalla norma, nonostante sia definita «amministrativa», presenta diverse peculiarità tipiche della responsabilità penale. Infatti, il sistema processuale adottato è quello previsto per le condotte penalmente rilevanti. Nella relazione di accompagnamento del decreto è indicato: «*Tale responsabilità, poiché conseguente da reato e legata (per espressa volontà della legge delega) alle garanzie del processo penale, diverge in non pochi punti dal paradigma dell’illecito amministrativo ormai classicamente desunto dalla legge 689/1981, con la conseguenza di dare luogo ad un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di temperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia*». La responsabilità amministrativa è autonoma, ma è la conseguenza della condotta di un soggetto persona fisica, nei casi in cui tale condotta integri un reato previsto dal decreto. Questo *tertium genus* di responsabilità è stato qualificato dalla giurisprudenza più recente come di tipo “organizzativo”, caratterizzato dall’elemento psicologico della colpa dell’ente che al proprio interno non si è adeguatamente organizzato per prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs n. 231/2001.

Con il **decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24**, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, è stata recepita nell’ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante “*la protezione delle persone*

¹ La previsione di una responsabilità amministrativa (ma di fatto penale) degli enti per determinate fattispecie di reato era contenuta nell’art. 2 della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Tale tipo di responsabilità è stato successivamente introdotto nel nostro ordinamento dall’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, di ratifica ed esecuzione delle convenzioni OCSE e dell’Unione Europea contro la corruzione nel commercio internazionale e contro la frode ai danni della Comunità Europea. In particolare, l’art. 11 delegava il Governo a disciplinare l’articolazione di questo tipo di responsabilità. In attuazione di tale delega, il Governo ha adottato il D. Lgs. n. 231/2001.

che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" (cd. disciplina whistleblowing). L'obiettivo della direttiva europea è stabilire norme minime comuni per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, creando canali di comunicazione sicuri, sia all'interno, sia all'esterno di un'organizzazione. Il D.Lgs n. 24/2023 prevede che la nuova disciplina si applichi, in via generale, a decorrere dal 15 luglio 2023 (art. 24). Tuttavia, per i soggetti del settore privato che, nell'ultimo anno, hanno impiegato una media di lavoratori subordinati fino a 249 unità, l'obbligo di istituire un canale interno di segnalazione ha effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023; fino a quel giorno, continua ad applicarsi la disciplina previgente (art. 6, co. 2-*bis* del Decreto 231). Per effetto delle disposizioni del D.Lgs n. 24/2023 sono abrogati: l'art. 54*bis* del D.Lgs n. 165/2001 TUIPI per gli enti pubblici; l'art. 6, commi 2*ter* e 2*quater* del Decreto 231; l'art. 3 del D.Lgs n. 179/2017. È stato inoltre modificato l'art. 6 comma 2 *bis* del Decreto 231.

1.2 IL PROFILO OGGETTIVO: I REATI RILEVANTI

I reati per i quali è prevista la formazione della responsabilità amministrativa sono elencati nella Sezione III del Capo I del Decreto 231, peraltro modificata a più riprese con l'inserimento di nuove ipotesi delittuose, inizialmente non previste.

In relazione alla tipologia di reati cui si applica la disciplina in esame, il legislatore delegato ha inizialmente operato una scelta minimalista rispetto alle indicazioni contenute nella legge delega (L. n. 300/2000). Infatti, delle quattro categorie di reati indicate nella L. n. 300/2000, il Governo ha preso in considerazione soltanto quelle relative ai reati contro la Pubblica Amministrazione, indicate dagli articoli 24 (Indebita percezione di erogazioni pubbliche, Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture) e 25 (Concussione e Corruzione), evidenziando, nella relazione di accompagnamento al Decreto 231, la prevedibile estensione della disciplina in questione anche ad altre categorie di reati. Tale relazione è stata profetica, giacché successivi interventi normativi hanno esteso il catalogo dei reati cui si applica la disciplina del Decreto 231.

Di seguito sono elencati tutti le famiglie di reato previste dal D.Lgs 231/2001, aggiornati alla data di redazione del presente documento.

Art. 24 – INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONI, TRUFFA IN DANNO DELLO STATO, DI UN ENTE PUBBLICO O DELL'UNIONE EUROPEA O PER IL CONSEGUIMENTO DI EROGAZIONI PUBBLICHE, FRODE INFORMATICA IN DANNO DELLO STATO O DI UN ENTE PUBBLICO E FRODE NELLE PUBBLICHE FORNITURE

I reati presupposto richiamati sono integrati dai comportamenti realizzati dolosamente ai danni della Pubblica Amministrazione o dell'Unione Europea e dalle frodi che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea. Fra i reati presupposto sono richiamati anche quelli di “*Turbata libertà degli incanti*” e “*Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente*”, entrambi lesivi del principio di buon andamento della P.A. e del suo diritto alla migliore contrattazione. Prevede sanzioni pecuniarie per massimo 600 quote, oltre ad alcune sanzioni interdittive.

Art. 24bis – DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI

La Legge 18 marzo 2008, n. 48, recante “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno*” ha ampliato le fattispecie di reato che possono generare la responsabilità dell'ente, introducendo, nel corpo del Decreto 231, l'art. 24bis “*Delitti informatici e trattamento illecito di dati*”. Il nuovo articolo 24bis del D.Lgs 231/2001 ha esteso la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti alla quasi totalità dei reati informatici. Come specificato nella relazione di accompagnamento al disegno di legge originario, l'introduzione di tale articolo risponde all'esigenza di introdurre forme di responsabilità penale per le persone giuridiche anche con riferimento ai reati informatici più gravi.

Alla luce dei presupposti applicativi del Decreto 231, gli enti saranno considerati responsabili per i delitti informatici commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da persone che rivestono funzioni di

rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa, ma anche da persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza. Le tipologie di reato informatico, quindi, interessano quei comportamenti illeciti posti in essere dai soggetti in posizione apicale o subordinata (dipendenti e/o collaboratori), che utilizzano gli strumenti e le tecnologie informatiche/telematiche aziendali per lo svolgimento delle normali attività lavorative.

Con il D.L. 21 settembre 2019, n. 105, convertito dalla L. 18 novembre 2019, n. 13, il legislatore ha ricompreso fra i reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti quelli integrati da condotte commissive od omissive sorrette dal dolo specifico di ostacolare o condizionare i procedimenti e le prescrizioni per assicurare un livello elevato di sicurezza delle reti, dei sistemi informativi e dei servizi informatici di interesse collettivo mediante l'istituzione del c.d. "perimetro di sicurezza nazionale cibernetica".

Le massime sanzioni previste possono ammontare fino a 500 quote, oltre a tutte le sanzioni interdittive.

Art. 24ter – DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA

La Legge 15 luglio 2009, n. 94, recante disposizioni in materia di sicurezza pubblica, introduce nel D.Lgs 231/2001 l'articolo 24ter "*Delitti di criminalità organizzata*", definitivamente approvato dal Senato. Vengono così inclusi tra i reati rilevanti i delitti di cui agli art. 416, co. 6, 416bis, 416ter e 630 del Codice Penale e i reati di cui all'articolo 416 del Codice Penale, ad esclusione del sesto comma, ovvero di cui all'art. 407, co. 2, lett. a), n. 5) del Codice di Procedura Penale.

La commissione di tali reati comporta il massimo delle sanzioni previste sia nella forma della sanzione pecuniaria fino a 1.000 quote, sia nella forma delle sanzioni interdittive, inclusa l'interdizione perpetua all'esercizio dell'attività.

Art. 25 – PECULATO, CONCUSSIONE, INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE UTILITÀ, CORRUZIONE E ABUSO D'UFFICIO

Insieme all'articolo 24 costituisce, nella sua formulazione originale rubricata "*ConcuSSIONE e corruzione*", il nucleo originale dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001 e, al pari di quello, attiene alla sfera delle relazioni con la Pubblica Amministrazione.

La Legge 6 novembre 2012, n. 190², nota come "Legge Anticorruzione", ha modificato la rubrica del presente articolo a seguito dell'introduzione, a opera della medesima Legge 190/2012, del delitto di "*Induzione indebita a dare o promettere utilità*" (art. 319quater cod. pen.), laddove il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio manifesti un'ipotesi di vantaggio in capo a chiunque, in cambio di dazione o promessa di utilità. Il soggetto che, accettando la mera proposta fatta dal pubblico ufficiale, effettivamente dia o prometta utilità, commette un reato rilevante ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex Decreto 231.

Ulteriori modifiche sono state apportate dal D.Lgs 14 luglio 2020, n. 75, in attuazione della direttiva UE 2017/1371 (c.d. Direttiva PIF), che è intervenuto sia sulla rubrica dell'articolo (inserendo i reati di peculato e abuso d'ufficio), sia sul suo contenuto (inserendo fra i reati presupposto il peculato e l'abuso d'ufficio). In

² Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 265 del 13 novembre 2012.

relazione a questi delitti di nuova introduzione, la responsabilità amministrativa degli enti è limitata ai casi di danno agli interessi finanziari dell'Unione Europea.

Le sanzioni pecuniarie per la commissione di tali reati possono arrivare fino a 800 quote e comportare l'applicazione di tutte le sanzioni interdittive per un periodo non inferiore a un anno.

Art. 25bis – FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO

Pochi mesi dopo l'emanazione della prima versione del Decreto 231, la Legge 23 novembre 2001, n. 409³, di conversione del D.L. n. 350/2001 recante disposizioni urgenti in vista dell'Euro, ha introdotto, all'art. 4, il nuovo articolo del Decreto 231 (l'art. 25bis), relativo alle falsità in monete, carte di pubblico credito e in valori di bollo, che la Legge n. 99/2009, recante "*Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia*" e contenente modifiche al D.Lgs n. 81/2001, modificherà poi introducendo al comma 2 la lettera fbis) e con essa i reati connessi alla contraffazione di marchi, segni distintivi e brevetti, oltre che di introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi. Si tratta della medesima norma che introdurrà poi anche i delitti contro l'industria e il commercio e i reati di violazione del diritto d'autore.

Sono previste sanzioni per le violazioni di cui all'articolo 25bis nella misura massima di 800 quote, oltre tutte le sanzioni interdittive per il periodo massimo di un anno.

Art. 25bis.1 – DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO

Come riferito nel commento all'articolo precedente, i reati contro l'industria diventano rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti per effetto della Legge n. 99/2009, recante "*Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia*" e contenente modifiche al D.Lgs n. 81/2001. Le sanzioni connesse possono arrivare fino a 800 quote e comportare l'applicazione di tutte le sanzioni interdittive.

Art. 25ter – REATI SOCIETARI

L'introduzione di tale articolo, avvenuto con il D.Lgs n. 61/2002⁴, ha esteso la responsabilità amministrativa ad alcune fattispecie di reati societari. Il 15 giugno 2015 sono entrate in vigore le novità in materia di reati societari con la modifica all'art. 25ter, che recepisce le modifiche apportate al reato di false comunicazioni sociali, introdotte dall'art. 12 della Legge 27 maggio 2015, n. 69 "*Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio*".

Le novità sul reato presupposto riguardano:

³ Legge n. 409/2001, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 274 del 24 novembre 2001.

⁴ D.Lgs n. 61/2002 sulla disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali. Il decreto è stato pubblicato l'11 aprile 2002 sulla Gazzetta Ufficiale n. 88 del 15 aprile 2002. Con questo provvedimento il Governo ha dato attuazione all'art. 11 della legge delega sulla riforma del diritto societario (L. n. 366/2001), approvata il 3 ottobre 2001. Le norme menzionate sono state successivamente modificate con la L. n. 262/2005.

- diversa qualificazione del reato: la condotta qualificante il reato è la consapevole esposizione, per trarne profitto, di fatti non veritieri (o omissione di fatti rilevanti) nel bilancio o in altre comunicazioni sociali sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società o del gruppo al quale la stessa appartiene, in modo concretamente idoneo a indurre altri in errore. Quindi, falsità con l'intento di conseguire un ingiusto profitto e non più l'intenzione di ingannare i soci o il pubblico;
- aumento della sanzione pecuniaria a carico dell'azienda rispetto al passato: in caso di condanna della persona giuridica, la sanzione pecuniaria ora va da 200 a 400 quote;
- introduzione del reato di false comunicazioni sociali con fatti di lieve entità. La sanzione pecuniaria a carico dell'azienda va da 100 a 200 quote;
- introduzione del reato di false comunicazioni sociali delle società quotate. La sanzione pecuniaria a carico dell'azienda va da 400 a 600 quote.

L'art. 25^{ter} disciplina, in particolare, i reati di falsità in bilancio nelle relazioni e nelle altre comunicazioni sociali, falso in prospetto, falsità nelle relazioni o comunicazioni della società di revisione, impedito controllo, indebita restituzione di conferimenti, illegale ripartizione di utili e riserve, illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, operazioni in pregiudizio dei creditori, omessa comunicazione del conflitto d'interessi, formazione fittizia del capitale, indebita ripartizione dei beni sociali da parte del liquidatore, corruzione tra privati, illecita influenza sull'assemblea, aggio, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza.

Nel passato, interventi diretti a modificare la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti sono stati attuati con la Legge Comunitaria per il 2004⁵ (art. 9) che, tra l'altro, ha recepito mediante norme di immediata applicazione la direttiva 2003/6/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 28 gennaio 2003, relativa all'abuso di informazioni privilegiate e alla manipolazione del mercato (c.d. abusi di mercato), e con la legge "*Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari*", che ha apportato alcune modifiche al regime della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche con riguardo ad alcuni reati societari.

La nuova normativa in materia di abusi di mercato ha ampliato l'ambito di applicazione del Decreto 231, facendo rientrare nel novero degli illeciti presupposto della responsabilità amministrativa degli enti le fattispecie dell'abuso di informazioni privilegiate (c.d. *insider trading*) e della manipolazione del mercato.

In particolare, la Legge Comunitaria 2004 è intervenuta sia sul Codice Civile, sia sul Testo Unico della Finanza (TUF).

La Legge n. 262/2005⁶ sulla tutela del risparmio ha, invece, esteso la responsabilità degli enti alla nuova fattispecie di reato di omessa comunicazione del conflitto di interessi degli amministratori, riguardante esclusivamente le società quotate, e modificato le norme sulle false comunicazioni sociali e sul falso in prospetto.

Quanto al Codice Civile, è stato modificato l'art. 2637, che sanzionava il reato di aggio commesso su strumenti finanziari sia quotati, sia non quotati. Adesso, invece, la norma si applica ai soli casi di aggio

⁵ Legge 18 aprile 2005, n. 62, contenente "*Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee. Legge comunitaria 2004*". Il provvedimento è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 96 del 27 aprile 2005 - Supplemento ordinario n. 76.

⁶ Legge 28 dicembre 2005, n. 262, recante "*Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari*", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 301 del 28 dicembre 2005 - Supplemento Ordinario n. 208.

posti in essere con riferimento a strumenti finanziari non quotati o per i quali non è stata presentata richiesta di ammissione alla negoziazione in un mercato regolamentato, e non a quelli quotati, cui si applicano le norme del TUF in materia di manipolazione di mercato. La nuova fattispecie dell'*insider trading* (o abuso di informazioni privilegiate) è, invece, riferita alle sole informazioni privilegiate relative a società emittenti disciplinate dal TUF.

Infine, nel novembre 2012, la citata "legge anticorruzione"⁷ ha introdotto, tra le fattispecie di reato rilevanti ai fini della responsabilità degli enti, la fattispecie di reato della "*Corruzione tra privati*", attraverso le modifiche dell'articolo 2635 del Codice Civile e del suo richiamo nella lettera *s-bis* del comma 2. L'art. 25^{ter}, lett. *s-bis*) è stata poi sostituita a opera dell'art. 6 del D.Lgs 15 marzo 2017, n. 38 con decorrenza dal 14 aprile 2017, a seguito dell'introduzione della nuova fattispecie di "*Istigazione alla Corruzione tra privati*" (art. 2635^{bis} cod. civ.).

Le sanzioni per i reati richiamati comportano la sanzione massima di 600 quote aumentabile di un terzo nel caso del conseguimento di un "profitto rilevante". Per il delitto di corruzione tra privati (art. 2635 cod. civ.) e di istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635^{bis} cod. civ.) si applicano altresì le sanzioni interdittive previste dall'art. 9, co. 2 del D.Lgs 231/2001.

Il 7 marzo 2023 è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 56 il D.Lgs. 2 marzo 2023 n. 19, recante "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere*", che allarga il novero dei reati presupposto alla responsabilità degli enti.

L'art. 55 della novella normativa interviene sull'art. 25^{ter} D.Lgs 231/2001, rubricato "*Reati societari*", estendendo la punibilità della persona giuridica anche in relazione a illeciti previsti non solo dal Codice Civile, ma anche da altre leggi speciali.

Viene aggiunta, inoltre, una nuova lettera "*s-ter*" che prevede l'applicazione di sanzioni pecuniarie all'ente: "*per il 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 da centocinquanta a trecento quote*" (il certificato preliminare è il documento accompagnatorio di operazioni straordinarie transfrontaliere).

Art. 25^{quater} – DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO

La legge di "*Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo*" fatta a New York il 9 dicembre 1999⁸ ha inserito un nuovo art. 25^{quater} al Decreto 231, che stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente anche in relazione alla commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico. La legge trova inoltre applicazione (art. 25^{quater}, ult. co.) con riferimento alla commissione di delitti, diversi da quelli espressamente richiamati, "*che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999*".

Sono previste sanzioni fino a 1.000 quote e l'applicazione di tutte le sanzioni interdittive, inclusa l'interdizione definitiva all'esercizio dell'attività.

⁷ Cfr. nota 2.

⁸ Legge n. 7/2003, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 21 del 27 gennaio 2003.

Art. 25^{quater}.1 – MUTILAZIONI FEMMINILI

La legge n. 7/2006⁹, che vieta e punisce le c.d. pratiche di infibulazione, ha esteso l'ambito di applicazione del D.Lgs 231/2001 al nuovo reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583^{bis} cod. pen.).

Le sanzioni pecuniarie applicate arrivano ad un massimo di 700 quote e possono comportare l'interdizione definitiva dell'attività.

Art. 25^{quinqües} – DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE

La legge contenente "*Misure contro la tratta delle persone*"¹⁰ ha, poi, introdotto un nuovo articolo al Decreto 231, il 25^{quinqües}, che estende il regime della responsabilità amministrativa dell'ente anche in relazione alla commissione dei delitti contro la personalità individuale disciplinati dalla Sezione I del Capo III del Titolo XII del Libro II del Codice Penale.

La Legge 6 febbraio 2006, n. 38¹¹, contenente "*Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet*", ha modificato l'ambito di applicazione dei delitti di pornografia minorile e detenzione di materiale pornografico (rispettivamente, artt. 600^{ter} e 600^{quater} cod. pen.), per i quali era già prevista la responsabilità dell'ente ex D.Lgs 231/0101, includendo anche le ipotesi in cui il materiale pornografico utilizzato rappresenti immagini virtuali di minori (c.d. pedopornografia virtuale).

L'articolo 3 del D.Lgs 4 marzo 2014, n. 39 ha inserito, al comma 1 lettera c), il richiamo all'articolo 609^{undecies} del Codice Penale, introducendo così tra le fattispecie rilevanti l'adescamento di minorenni.

Da ultimo, la Legge 29 ottobre 2016, n. 199, nel modificare l'art. 603^{bis} del Codice Penale in materia di Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, ha altresì modificato l'art. 25^{quinqües} del D.Lgs 231/2001, inserendo alla lettera a) del comma 1 la previsione della sanzione pecuniaria anche per il delitto di cui all'art. 603^{bis} cod. pen.

È prevista l'applicazione di sanzioni pecuniarie fino a un massimo di 1.000 quote e dell'interdizione definitiva dell'attività.

Art. 25^{sexies} – ABUSI DI MERCATO

L'articolo e i relativi richiami ai reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato sono stati introdotti dalla citata Legge n. 62/2005¹².

⁹ Legge 9 gennaio 2006, n. 7, recante "*Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile*", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 14 del 18 gennaio 2006.

¹⁰ Legge 11 agosto 2003, n. 228, recante "*Misure contro la tratta di persone*", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 195 del 23 agosto 2003.

¹¹ Legge 6 febbraio 2006, n. 38, contenente "*Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet*", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 38 del 15 febbraio 2006.

¹² Cfr. nota 5.

Per il commento alle norme introduttive, si rinvia al commento del precedente art. 25^{ter} del Decreto 231.

La sanzione pecuniaria può arrivare a 1.000 quote o essere aumentata fino a 10 volte il profitto derivante dal reato. Non sono previste sanzioni interdittive.

Art. 25^{septies} – SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Con l'introduzione dell'art. 25^{septies} nell'impianto normativo del D.Lgs 231/2001, la Legge 3 agosto 2007, n. 123¹³ ha ulteriormente esteso l'ambito applicativo della responsabilità amministrativa degli enti ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, che si verificano in connessione alla violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Le sanzioni previste sono fino a 1.000 quote e l'applicazione di tutte le sanzioni interdittive per il periodo massimo di un anno.

Art. 25^{octies} – RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHÉ AUTORICICLAGGIO

Con Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, il legislatore ha dato attuazione alla direttiva 2005/60/CE del Parlamento e del Consiglio del 26 ottobre 2005, concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo (c.d. III Direttiva antiriciclaggio)¹⁴. L'art. 72 del D.Lgs n. 231/2007, introduttivo del presente art. 25^{octies}, è stato modificato dall'art. 5 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017 n. 90, con decorrenza dal 4 luglio 2017.

La Legge 15 dicembre 2014 n. 186, che ha introdotto l'articolo 648^{ter} del Codice Penale rubricato "Autoriciclaggio", ha contestualmente richiamato lo stesso all'interno del presente articolo.

Recentemente, con il Decreto Legislativo 8 novembre 2021, n. 195 l'ordinamento italiano ha recepito la Direttiva Europea 2018/1673 in materia di lotta al riciclaggio. In particolare, il Decreto interviene sul Codice Penale in una duplice direzione: in primo luogo, estende il catalogo dei reati presupposto delle diverse fattispecie di riciclaggio, ricomprendendovi anche delitti colposi e reati contravvenzionali; in secondo luogo, rimodula le pene delle varie fattispecie.

Ne consegue che l'ente è punibile per i reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di capitali illeciti e autoriciclaggio, anche se compiuti in ambito prettamente nazionale, sempre che ne derivi un interesse o vantaggio per l'ente medesimo.

Le sanzioni previste sono di natura pecuniaria fino a 1.000 quote ed è prevista l'applicazione di tutte le sanzioni interdittive per il periodo massimo di due anni.

¹³ Legge 3 agosto 2007, n. 123, recante "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", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 185 del 10 agosto 2007.

¹⁴ D.Lgs n. 231/2007, recante "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 290 del 14 dicembre 2007 - Suppl. Ordinario n. 268. Il testo è in vigore dal 29 dicembre 2007.

Art. 25octies.1 – DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI E TRASFERIMENTO FRAUDOLENTO DI VALORI

L'art. 25octies.1 individua le sanzioni pecuniarie che si applicano all'ente in relazione alla commissione dei delitti previsti dal Codice Penale in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e attribuzione fittizia ad altri della titolarità o disponibilità di denaro, beni o altre utilità. La sanzione pecuniaria arriva sino al massimo di 800 quote e all'applicazione in taluni casi delle sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2.

Art. 25novies – DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE

La legge 99/2009, recante "*Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia*" e contenente modifiche al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 81, oltre a intervenire sugli articoli 25bis e 25bis.1 del D.Lgs 231/2001, introduce l'ulteriore art. 25novies "*Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*" con richiamo all'art 377bis del Codice Penale.

Sono previste sanzioni fino a 500 quote e l'applicazione di tutte le sanzioni interdittive per il periodo massimo di un anno.

Art. 25decies – INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

La Legge 3 agosto 2009, n. 116 "*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*", inserisce nel D.Lgs 231/2001 il richiamo al reato di cui all'art. 377bis del Codice Penale, cosicché anche l'induzione a non rendere dichiarazioni mediante violenza, minacce o offerta o promessa di denaro o altra utilità, costituisca reato presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni per il reato richiamato comportano la pena pecuniarie massima di 500 quote. Non sono previste sanzioni interdittive.

Art. 25undecies – REATI AMBIENTALI

L'ingresso dei reati in materia ambientale fra i reati presupposto per i quali può sorgere la responsabilità delle società è avvenuto con l'inserimento di un nuovo ulteriore articolo¹⁵ nel provvedimento legislativo contenente la specifica disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti. L'elencazione dei reati introdotti è particolarmente ampia; essa, infatti, attiene a numerose fattispecie, sia delittuose, sia contravvenzionali, contenute nel Codice Penale e recentemente ampliate con la previsione di nuove figure di reato introdotte dalla L. n. 68/2015 (Legge sugli Ecoreati) nel Codice dell'Ambiente¹⁶, nelle disposizioni

¹⁵ Art. 25undecies del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

¹⁶ D.Lgs. 3 aprile 2006, n.152 - Norme in materia ambientale.

a protezione di specie animali e vegetali in via d'estinzione¹⁷, dalle norme a tutela dell'ozono¹⁸ e nelle disposizioni relative all'inquinamento provocato da navi¹⁹.

Le sanzioni pecuniarie arrivano a un massimo di 1.000 quote e le sanzioni interdittive, laddove applicabili, possono comportare anche l'interdizione definitiva dell'esercizio dell'attività.

Art. 25duodecies – IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE

L'art. 2 del D.Lgs n. 109/2012 ha introdotto il nuovo articolo 25duodecies (*Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*) all'interno del D.Lgs 231/2001. Con decorrenza dal 19 novembre 2017, l'art. 30 della Legge 17 ottobre 2017, n. 161 ha aggiunto all'originario articolo 25duodecies del Decreto 231 ulteriori tre commi relativi al reato presupposto di promozione, direzione, organizzazione, finanziamento, o effettuazione del trasporto di immigrati clandestini, e a quello di favoreggiamento della permanenza di stranieri clandestini, di cui all'art. 12 del D.Lgs n. 286/1998 commi 3, 3bis, 3ter e 5. Il nuovo articolo 25duodecies dispone che "1. In relazione alla commissione del delitto di cui all'art. 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 euro. 1-bis. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'art. 12, commi 3,3-bis e 3-ter, del testo unico di cui al Decreto Legislativo 25/07/1998 n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote. 1-ter. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'art. 12, comma 5, del testo unico di cui al Decreto Legislativo 25/07/1998 n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote. 1-quater. Nei casi di condanna per i delitti di cui ai commi 1-bis e 1-ter del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore ad un anno".

Pertanto, se il datore di lavoro occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, con permesso di soggiorno scaduto del quale non sia stato chiesto il rinnovo entro i termini di legge, revocato o annullato, oltre alla responsabilità penale per la persona fisica del datore di lavoro scatterà anche la "responsabilità 231" per la società, qualora si verifichino le aggravanti di cui al comma 12bis dell'art. 22 del D.Lgs n. 286/98, qui di seguito esplicate:

- i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;
- i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;
- i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento, di cui al terzo comma dall'art. 603bis del Codice Penale.

Allo stesso modo, se l'ente trae interesse o vantaggio dalla commissione, da parte di vertici o sottoposti, di delitti di promozione, direzione, organizzazione, finanziamento, o effettuazione del trasporto di immigrati

¹⁷ Legge 7 febbraio 1992, n.150 - Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, firmata a Washington il 3 marzo 1973, di cui alla legge 19 dicembre 1975, n. 874 e del regolamento (CEE) n. 3626/82 e successive modificazioni, nonché norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica.

¹⁸ Legge 28 dicembre 1993, n. 549 - Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente.

¹⁹ D.Lgs. 6 novembre 2007, n.202 - Attuazione della direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni.

clandestini o di favoreggiamento della permanenza di stranieri clandestini, oltre alla responsabilità penale per la persona fisica che ha commesso il reato, scatterà anche la “responsabilità 231” per la società.

La sanzione pecuniaria arriva a un massimo di 1.000 quote. Per i delitti di cui ai commi 1 *bis* e 1 *ter* è prevista altresì la sanzione interdittiva di cui all’art. 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno.

Art. 25terdecies – RAZZISMO E XENOFOBIA

L’articolo 5 della Legge 20 novembre 2017, n. 167 ha introdotto, con decorrenza dal 12 dicembre 2017, il nuovo articolo 25terdecies del D.Lgs 231/2001. Il reato presupposto è il delitto di cui all’art. 3, co. 3bis (*propaganda/istigazione/incitamento fondati sull’apologia di crimini di genocidio, contro l’umanità e di guerra*), introdotto nella Legge 13 ottobre 1975, n. 654, dall’art. 1 della Legge 16 giugno 2016, n. 115 e poi modificato dall’art. 5 della Legge 20 novembre 2017, n. 167. La sanzione pecuniaria prevista a carico dell’ente arriva a un massimo di 800 quote. Nel caso di stabile organizzazione con scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti, è prevista la sanzione interdittiva definitiva dall’esercizio dell’attività ex art. 16, co. 3 del D.Lgs 231/2001.

Art. 25quaterdecies – FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D’AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI

La legge 3 maggio 2019, n. 39, recante la “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d’Europa sulle manipolazioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014*”, ha esteso la responsabilità degli enti ex D.Lgs 231/2001 ai reati di frode in competizioni sportive e di esercizio abusivo di attività di gioco o di scommesse. Ha, quindi, introdotto nel D.Lgs 231/2001 l’art. 25quaterdecies a tenore del quale:

“1. *In relazione alla commissione dei reati di cui agli articoli 1 e 4 della legge 13 dicembre 1989, n. 401, si applicano all’ente le seguenti sanzioni pecuniarie: per i delitti, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote; per le contravvenzioni, la sanzione pecuniaria fino a duecentosessanta quote.*

2. *Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1, lettera a), del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall’art. 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno*”.

Nello specifico, il delitto di frode sportiva (art. 1 L. n. 401/1989) incrimina “*chiunque offre o promette denaro o altra utilità o vantaggio a taluno dei partecipanti ad una competizione sportiva organizzata dalle federazioni riconosciute, al fine di raggiungere un risultato diverso da quello conseguente al corretto e leale svolgimento della competizione, ovvero compie altri atti fraudolenti volti al medesimo scopo*”, nonché “*il partecipante alla competizione che accetta il denaro o altra utilità o vantaggio, o ne accoglie la promessa*”.

L’art. 4 dello stesso articolato normativo contempla, invece, diverse fattispecie connesse all’esercizio, organizzazione, vendita di attività di giochi e scommesse in violazione di autorizzazioni o concessioni amministrative.

Art. 25quindiesdecies – REATI TRIBUTARI

Nel corso della seduta del 17 dicembre 2019, il Senato ha dato il via libera definitivo alla Legge di conversione – con modifiche – del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, recante “*Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili*” (c.d. Decreto fiscale). Tra le novità, spicca l’introduzione di alcuni delitti

tributari tra i reati presupposto della responsabilità amministrativa da reato degli enti ex D.Lgs 231/2001. In particolare, entrano a far parte del catalogo dei reati presupposto, all'art. 25*quinquiesdecies*, i reati di:

- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti di cui all'art. 2, co. 1 D.Lgs n. 74/2000, per il quale è prevista la sanzione pecuniaria fino a 500 quote;
- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti di cui all'art. 2, co. 2*bis* D.Lgs n. 74/2000, per il quale è prevista la sanzione pecuniaria fino a 400 quote;
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici di cui all'art. 3 D.Lgs n. 74/2000, per il quale è prevista la sanzione pecuniaria fino a 500 quote;
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti di cui all'art. 8, co. 1 D.Lgs n. 74/2000, per il quale è prevista la sanzione pecuniaria fino a 500 quote;
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti di cui all'art. 8, co. 2*bis* D.Lgs n. 74/2000, per il quale è prevista la sanzione pecuniaria fino a 400 quote;
- occultamento o distruzione di documenti contabili di cui all'art. 10, per il quale è prevista la sanzione pecuniaria fino a 400 quote;
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte previsto di cui all'art. 11, per il quale è prevista la sanzione pecuniaria fino a 400 quote.

Il D.Lgs 14 luglio 2020, n. 75, in attuazione della direttiva UE 2017/1371 (c.d. Direttiva PIF), è intervenuto ad integrare l'art. 25*quinquiesdecies* in parola, introducendo un nuovo comma 1*bis* che prevede:

- la sanzione fino a 300 quote, per il delitto di dichiarazione infedele;
- la sanzione fino a 400 quote, per il delitto di omessa dichiarazione;
- la sanzione fino a 400 quote, per il delitto di indebita compensazione;
- e l'applicazione di sanzioni interdittive anche per le nuove fattispecie introdotte.

Prevede poi, quali condizioni di sanzionabilità, che le condotte siano realizzate:

nell'ambito di sistemi fraudolenti di tipo transfrontaliero;

al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a Euro 10.000.000.

Art. 25*sexiesdecies* – CONTRABBANDO

Il D.Lgs 14 luglio 2020, n. 75, in attuazione della direttiva UE 2017/1371 (c.d. Direttiva PIF), nell'intento di apprestare la più completa tutela possibile agli interessi finanziari dell'Unione Europea, ha introdotto questo nuovo articolo, volto a prevedere la responsabilità dell'ente per la realizzazione, nel suo interesse o vantaggio, dei reati di contrabbando previsti dal Decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43. A seguito dell'istituzione dell'unione doganale tra gli stati membri della UE, i dazi doganali rappresentano una risorsa propria dell'Unione Europea, concorrendo a definirne il bilancio.

Con riferimento a queste fattispecie è prevista la sanzione pecuniaria fino a 200 quote, ovvero fino a 400 quote se i diritti di confine dovuti superino i 100.000 Euro. In ogni caso, è prevista l'applicazione all'ente delle sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2, lettere c), d) ed e).

Art. 25septiesdecies – DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale la Legge 9 marzo 2022, n. 22, recante “*Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale*”, con l’obiettivo di rafforzare gli strumenti di tutela, con particolare riferimento ai beni mobili, attraverso l’introduzione di nuove fattispecie di reato, l’ampliamento dell’ambito di applicazione della confisca e l’inserimento di alcuni delitti contro il patrimonio culturale tra i reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti di cui al D.Lgs 231/2001.

In particolare, la legge individua i seguenti illeciti:

- furto di beni culturali;
- ricettazione di beni culturali;
- impiego di beni culturali provenienti da delitto;
- riciclaggio di beni culturali;
- autoriciclaggio di beni culturali;
- falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali;
- violazione in materia di alienazione di beni culturali;
- uscita o esportazione illecite di beni culturali;
- distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici;
- devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

La legge prevede la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche quando i delitti contro il patrimonio culturale siano commessi nel loro interesse o a loro vantaggio. La riforma ha, quindi, integrato il catalogo dei reati con l’inserimento di due nuovi articoli:

- il presente articolo 25septiesdecies che prevede in relazione:
 - all’art. 518ter (appropriazione indebita di beni culturali), art. 518decies (importazione illecita di beni culturali) e all’art. 518undecies cod. pen. (uscita o esportazione illecite di beni culturali), l’applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 200 a 500 quote;
 - all’art. 518sexies cod. pen. (riciclaggio di beni culturali), l’applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.000 quote;
 - all’art. 518duodecies (distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali e paesaggistici) e all’art. 518quaterdecies cod. pen. (contraffazione di opere d’arte), l’applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 300 a 700 quote;
 - all’art. 518bis (furto di beni culturali), all’art. 518quater (ricettazione di beni culturali) e all’art. 518octies (falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali), l’applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 400 cento a 900 quote;
 - nel caso di condanna per i delitti su elencati la nuova disposizione prevede l’applicazione all’ente delle sanzioni interdittive per una durata non superiore a due anni.

- l'articolo di cui al paragrafo che segue.

Art. 25 *duodevicies* – RICICLAGGIO DI BENI CULTURALI E DEVASTAZIONE E SACCHEGGIO DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI

Il presente articolo prevede in relazione ai delitti di riciclaggio di beni culturali (art. 518 *sexies* cod. pen.) e di devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518 *terdecies* cod. pen) l'applicazione all'ente della sanzione pecuniaria da 500 a 1.000 quote. Nel caso in cui l'ente, o una sua unità organizzativa, venga stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di tali delitti, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

REATI TRANSNAZIONALI

La legge n. 146/2006 di ratifica ed esecuzione della Convenzione di Palermo contro il crimine organizzato transnazionale del 15 novembre 2006²⁰ ha stabilito l'applicazione del Decreto 231 ai reati di criminalità organizzata transnazionale. Le nuove disposizioni hanno previsto la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti dai delitti di associazione a delinquere, riciclaggio e impiego di denaro e beni di provenienza illecita, traffico di migranti e intralcio alla giustizia²¹.

²⁰ Legge 16 marzo 2006, n. 146, recante "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", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 85 - Suppl. Ord. n. 91 dell'11 aprile 2006.

²¹ La previsione relativa ai reati di riciclaggio e impiego di denaro e beni di provenienza illecita aventi carattere di transnazionalità è stata successivamente abrogata dal D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231.

1.3 IL PROFILO SOGGETTIVO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA E LE IPOTESI DI ESONERO

Sotto il profilo dei soggetti destinatari, la legge indica “*gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica*” (art. 1, co. 2).

Il quadro descrittivo è completato dall’indicazione, a carattere negativo, dei soggetti a cui non si applica la legge, vale a dire “*lo Stato, gli enti pubblici territoriali nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale*” (art. 1, co. 3).

È opportuno ricordare che questa nuova responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reati da parte di soggetti legati a vario titolo all’ente e solo nelle ipotesi in cui la condotta illecita sia stata realizzata nell’interesse o a vantaggio di esso. Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l’ente, ma anche nell’ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell’interesse dell’ente.

Un secondo aspetto di particolare importanza, per definire correttamente le ipotesi in cui si applica la disciplina in esame, attiene all’individuazione dei soggetti che, commettendo un reato, possono far sorgere una responsabilità in capo all’ente di appartenenza.

A tale proposito, l’art. 5 del Decreto 231 individua due diverse categorie di dipendenti e collaboratori dell’impresa. Tale distinzione, peraltro, non è meramente formale, ma assume un particolare rilievo al fine di capire come può la società prevenire ed evitare l’applicazione delle sanzioni a suo carico. Le due categorie di soggetti che possono determinare, a causa dei reati da loro commessi, l’insorgenza di una responsabilità a carico della società sono:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (i cosiddetti soggetti in “posizione apicale”);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti menzionati al punto precedente (di fatto i dipendenti e collaboratori di livello inferiore).

Tuttavia, l’art. 6 del provvedimento in esame contempla una forma di “**esonero**” da responsabilità dell’ente se si dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati (di seguito, anche “**Modello**”); di aver nominato un organismo con autonomi poteri di iniziativa e controllo con compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello e di curarne l’aggiornamento; che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente del Modello. Il sistema prevede l’istituzione di un organo di controllo interno all’ente con il compito di vigilare sull’efficacia reale del Modello. La norma stabilisce, infine, che le associazioni di categoria possono disegnare i codici di comportamento, sulla base dei quali andranno elaborati i singoli modelli organizzativi, da comunicare al Ministero della Giustizia, che ha trenta giorni di tempo per formulare le proprie osservazioni.

1.4 IL MODELLO ORGANIZZATIVO COME PARTE ESSENZIALE DEL SISTEMA DI PREVENZIONE

In considerazione della finalità della norma, che è quella di stimolare i soggetti economici a prevenire la commissione di reati, il legislatore ha previsto, agli articoli 6 e 7 del Decreto 231, che le società possano preventivamente adottare delle linee di condotta tali da ridurre o escludere la responsabilità (e di conseguenza le sanzioni) previste dal D.Lgs 231/2001. In particolare, i due articoli citati, prevedono distintamente le procedure da osservare per preservarsi da conseguenze nei due diversi casi riferiti ai reati commessi da soggetti in posizione apicale o da dipendenti e collaboratori.

Per quanto attiene alla prima ipotesi, l'articolo 6 prevede che la società non sia considerata responsabile se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

L'articolo 7, invece, soffermandosi sull'ipotesi dei reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui vigilanza, stabilisce che la società è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, fermo restando che l'inosservanza di tali obblighi è esclusa a priori 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.

Come appare evidente, dunque, **i due perni attorno ai quali ruota il sistema di esclusione della responsabilità sono l'adozione di modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di reati e la vigilanza su tali modelli** da parte di un apposito organo dell'impresa.

Per quanto attiene alla realizzazione del modello organizzativo, l'art. 6, co. 2 del D.Lgs. 231/2001 indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le lettere a) e b) della citata disposizione si riferiscono espressamente, sebbene con l'utilizzo di una terminologia ed esposizione estranea alla pratica aziendale, a un tipico sistema di gestione dei rischi (*risk management*)²².

La norma segnala infatti espressamente le due fasi principali in cui un simile sistema deve articolarsi:

- a) **l'identificazione dei rischi**: ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale

²² "In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, 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."

area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. 231/2001;

- b) la **progettazione del sistema di controllo** (c.d. **protocolli** per la programmazione della formazione e attuazione delle decisioni dell'ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente e il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati. Sotto il profilo concettuale, ridurre un rischio comporta di dover intervenire (congiuntamente o disgiuntamente) su due fattori determinanti: i) la probabilità di accadimento dell'evento e ii) l'impatto dell'evento stesso.

Per operare efficacemente, il sistema brevemente delineato non può ridursi ad un'attività *una tantum*, bensì deve tradursi in un processo continuo (o comunque svolto con una periodicità adeguata), da reiterare con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale (apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.).

Relativamente al rischio di comportamenti illeciti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tale sistema deve necessariamente tenere conto della legislazione prevenzionistica vigente. Tale complesso normativo, infatti, delinea esso stesso un sistema di principi cogenti e adempimenti obbligatori, la cui declinazione sul piano della gestione applicativa – laddove opportunamente integrata/adeguata in funzione del Modello previsto dal D.Lgs. 231/2001 – può risultare idonea a ridurre ad un livello "accettabile", agli effetti esonerativi dello stesso D.Lgs. 231/2001, la possibilità di una condotta integrante gli estremi del reato di omicidio o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme prevenzionistiche.

1.5 LA DEFINIZIONE DI “RISCHIO ACCETTABILE”

Un concetto assolutamente nodale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quello di rischio accettabile.

Nella progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di *business*, definire il rischio accettabile è un'operazione relativamente semplice, almeno dal punto di vista concettuale. Il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi “costano” più della risorsa da proteggere (ad esempio: le comuni automobili sono dotate di antifurto e non anche di un vigilante armato).

Nel caso del D.Lgs. 231/2001, la logica economica dei costi non può però essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva. Pertanto, è importante che, ai fini dell'applicazione del Decreto 231, sia definita una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati. Ciò anche in linea con l'approccio definito dalla norma ISO 31000:2010 a cui la Società si è ispirata per la gestione del rischio ai fini della miglior stesura del proprio modello organizzativo.

In assenza di una previa determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili è infatti virtualmente infinita, con le intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale.

Del resto, il generale principio, invocabile anche nel diritto penale, dell'esigibilità concreta del comportamento, sintetizzato dal brocardo latino *ad impossibilia nemo tenetur*, rappresenta un criterio di riferimento ineliminabile, anche se spesso appare difficile individuarne in concreto il limite.

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto 231, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, coerentemente con quanto previsto dalle Linee Guida elaborate da Confindustria (e approvate dal Ministero della Giustizia), è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

Questa soluzione è in linea con la logica della “elusione fraudolenta” del modello organizzativo quale esimente espressa dal Decreto 231 ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente (art. 6, co. 1, lett. c), “*le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione*”).

Diversamente, nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del Decreto 231, è rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell'evento-morte/lesioni personali) violativa del modello organizzativo (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche), nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D.Lgs 231/2001 da parte dell'apposito organismo. Ciò in quanto l'elusione fraudolenta dei modelli organizzativi appare incompatibile con l'elemento soggettivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, di cui agli artt. 589 e 590 del Codice Penale.

1.6 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Allo scopo di offrire un aiuto concreto alle imprese e associazioni nella elaborazione dei Modelli e nella individuazione di un organo di controllo, Confindustria per prima ha elaborato delle Linee Guida, che contengono una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal D.Lgs 231/2001.

Le Linee Guida mirano pertanto a provvedere concrete indicazioni su come realizzare tali modelli, non essendo proponibile la costruzione di casistiche decontestualizzate da applicare direttamente alle singole realtà operative. Le Linee Guida svolgono un importante ruolo ispiratore nella costruzione del Modello e dell'organismo di controllo con i relativi compiti da parte del singolo ente, il quale però, per meglio perseguire il fine di prevenire i reati, potrà anche discostarsene, qualora specifiche esigenze aziendali lo richiedano, senza che per questo si possano dare per non adempiuti i requisiti necessari per la redazione di un valido Modello.

La prima versione del documento è stata elaborata nel 2002 dal gruppo di lavoro sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, costituito nell'ambito del Nucleo Fisco, Finanza e Diritto d'Impresa di Confindustria. Hanno partecipato ai lavori del gruppo rappresentanti delle associazioni territoriali e di categoria del sistema confindustriale, rappresentanti delle imprese associate, nonché accademici e professionisti esperti della materia.

Le Linee Guida sono state inviate al Ministero della Giustizia, che nella comunicazione inviata a Confindustria (dicembre 2003) le ha ritenute “*complessivamente adeguate al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, co. 3, del D.Lgs n. 231/2001*”, individuando solo profili minori, sui quali ha richiesto ulteriori precisazioni e integrazioni.

Le Linee Guida sono state, quindi, aggiornate per recepire le osservazioni del Ministero – che le ha definitivamente approvate a giugno 2004 – ma anche per introdurre gli aggiustamenti suggeriti dall'esperienza applicativa realizzata dalle associazioni e dalle imprese nei primi anni, nonché per adeguarle ai nuovi assetti interni delle società di capitali, delineati dalla riforma del diritto societario.

Successivamente, il gruppo di lavoro istituito presso Confindustria ha provveduto a periodici aggiornamenti delle Linee Guida, tra qui quello del marzo del 2014, in considerazione dell'evoluzione della disciplina normativa di riferimento.

Più recentemente, nel febbraio 2016, anche FISE-ASSOAMBIENTE ha elaborato linee guida per la costruzione dei Modelli ex D.Lgs. 231/2001, per la specifica sezione volta alla prevenzione dei reati in materia ambientale, a seguito anche delle novità introdotte dal legislatore nel 2015 in materia di ecreati.

Inoltre, Confindustria ha emanato, a gennaio 2018, un documento dal titolo “*La disciplina del Whistleblowing. Nota Illustrativa*”, nel quale ha fornito le proprie indicazioni riguardo l'inserimento nei Modelli della gestione delle segnalazioni conformemente all'articolo 6, co. 2bis del D.Lgs 231/2001.

Successivamente, il gruppo di lavoro istituito presso Confindustria ha provveduto a periodici aggiornamenti delle Linee Guida, l'ultimo dei quali nel giugno 2021, in considerazione dell'evoluzione della disciplina normativa di riferimento, delle nuove discussioni in materia di *compliance* integrata, dei nuovi sistemi di controllo in ambito di conformità fiscale, degli aggiornamenti in materia di segnalazioni *whistleblowing* e di altri aggiornamenti intervenuti nel corso degli anni.

Nuove linee guida operative in tema di *whistleblowing* sono state emanate da Confindustria nell'ottobre

2023.

L'elaborazione dell'aggiornamento del Modello della Società è stata effettuata sulla base delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, nella versione disponibile alla data di redazione, operando la necessaria "personalizzazione" finalizzata a calare delle regole generali in un singolo contesto operativo e aziendale.

1.7 L'APPROCCIO DELLA SOCIETÀ PAUL HARTMANN S.p.A.

Nel mese di luglio 2008, Paul Hartmann S.p.A. (di seguito, anche “**Società**”) ha avviato le fasi operative del progetto che costituisce il presupposto per poter adeguare i sistemi di governo e controllo della società alle disposizioni previste dal D.Lgs 231/2001 e dalle successive modifiche ed integrazioni.

In data 2 luglio 2009, il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato l'adozione del proprio Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs 231/2001 (di seguito, anche “**Modello Organizzativo**”).

Negli anni, la Società, anche accogliendo i suggerimenti dell'Organismo di Vigilanza (di seguito, anche “**OdV**”), ha costantemente operato nell'ottica dell'aggiornamento del proprio Modello Organizzativo, monitorando nel tempo sia il mutare delle previsioni normative e il relativo inserimento di nuove fattispecie di reato tra quelle richiamate dal Decreto 231, sia il variare degli elementi di organizzazione interna tali da richiedere interventi nel Modello Organizzativo stesso ai fini di una migliore aderenza all'operatività aziendale. In tal senso sono stati dunque adottate dal Consiglio di Amministrazione la versione 1 del 15 marzo 2011, la versione 2 del 10 ottobre 2013, la versione 3 del 23 marzo 2018, la versione 4 del 13 febbraio 2019, la versione 5 del 23 dicembre 2020 e la versione 6 del 26 marzo 2021.

Nel dicembre del 2023, la Società ha proceduto all'aggiornamento della Parte Generale del Modello Organizzativo, tenendo conto dei nuovi reati presupposto nel frattempo introdotti e delle indicazioni obbligatorie richieste dal D.Lgs n. 24/2023 in materia di *whistleblowing*.

Al processo di redazione/aggiornamento del Modello Organizzativo hanno partecipato attivamente, oltre alle funzioni aziendali coinvolte, anche l'OdV e consulenti esterni, esperti in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Sia nella fase di prima adozione, sia nelle successive fasi di aggiornamento, il percorso intrapreso è stato finalizzato a:

- identificare i profili di rischio attraverso la mappatura delle attività/processi esistenti nell'ambito dell'attività svolta, la successiva analisi e monitoraggio delle peculiarità funzionali e organizzative e l'individuazione delle aree che rappresentano le principali potenziali fonti di criticità in relazione ai reati elencati al precedente punto 1.2;
- valutare la compatibilità dei meccanismi organizzativi e di controllo esistenti rispetto alle esigenze espresse dal Decreto 231;
- identificare le eventuali carenze e definire un piano di miglioramento per il superamento delle stesse;
- implementare un Modello Organizzativo conforme con il disposto della normativa.

Prescindendo dall'aspetto strettamente giuridico-sanzionatorio, di cui si è detto precedentemente, l'adozione di un sistema di regole volte a ribadire la *compliance* dell'ente non solo rispetto a norme giuridiche, ma anche a valori di tipo etico può rappresentare un'opportunità. Infatti, l'adozione di un Modello Organizzativo che renda le procedure interne più trasparenti e aumenti l'*accountability*, oltre a garantire l'esenzione dalla responsabilità amministrativa, **costituisce un'occasione di crescita e sviluppo** per i soggetti interessati, migliorando, da un lato, il loro rapporto con la società e, quindi, la loro immagine pubblica e, dall'altro, riducendo i costi di transazione derivanti da eventuali azioni legali e da processi di contrattazione.

Il 29 marzo 2017 la Società ha, inoltre, ulteriormente rafforzato la propria organizzazione interna volta alla prevenzione di comportamenti illeciti e, in particolare, di comportamenti corruttivi, attivi e passivi, adottando uno specifico Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, ispirato ai requisiti previsti dalla norma internazionale ISO 37000:2016. Tale sistema, aggiornato alla versione 3 il 23 dicembre 2020, fa parte integrante del Modello Organizzativo.

1.8 I VALORI ETICI DELLA SOCIETÀ PAUL HARTMANN S.p.A.: CODICI DI CONDOTTA E POLITICHE AZIENDALI

Il Modello Organizzativo e il Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione adottati dalla società Paul Hartmann S.p.A. sono l'espressione dei principi etici, ai quali essa intende ispirare la propria operatività.

Tali principi sono contenuti nel **Codice Etico** aziendale, che fa parte integrante del presente Modello Organizzativo e che è coerente con il **Code of Conduct 5th Edition January 2021** della casa madre Paul Hartmann AG, reperibile nell'intranet aziendale.

Inoltre, in quanto associata a Confindustria Dispositivi Medici, la società è tenuta all'osservanza del relativo **Codice Etico Confindustria Dispositivi Medici**, la cui più recente versione è stata adottata a dicembre 2022, in coerenza con il **Codice Etico MedTech** adottato da MedTech Europe a dicembre 2015 con Q&A aggiornate a marzo 2022. Quest'ultimo è richiamato anche dal *Code of Conduct* di Paul Hartmann AG. I codici etici Confindustria Dispositivi Medici e MedTech Europe sono reperibili nei rispettivi siti web <https://www.confindustriadm.it/codice-etico/> e <https://www.medtecheurope.org/resource-library/medtech-europe-code-of-ethical-business-practice/>.

Conformemente ai propri principi etici, la società ha adottato specifiche politiche aziendali. Quelle rilevanti ai fini del presente Modello sono la **Politica di prevenzione della corruzione**, trattata nel SGPC, Parte Generale, capitolo 4 e la **Politica aziendale per la gestione della sicurezza e la tutela della salute**, trattata nella Parte Speciale 2 del presente Modello Organizzativo, al paragrafo 5.1.

Al fine di rendere agevolmente disponibili a tutti i destinatari l'insieme delle politiche adottate, la Società le ha inserite all'interno del Sistema Qualità e ne ha predisposto la pubblicazione in apposito spazio dell'intranet aziendale.

È profondo convincimento di Paul Hartmann S.p.A. che l'impegno a rispettare valori etici debba essere percepito come mezzo per conseguire migliori prestazioni, migliorare la propria struttura organizzativa e dare un'immagine positiva di sé. La "moralizzazione" dell'ente e il perseguimento dell'integrità dell'ente stesso rappresenta, quindi, un sicuro momento di valorizzazione delle attività imprenditoriali.

1.9 IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI PAUL HARTMANN S.p.A.

Il presente Modello Organizzativo si compone delle seguenti parti:

PARTE GENERALE

È la presente parte del Modello Organizzativo, nella quale è illustrato il contesto generale, normativo e aziendale di sviluppo del Modello Organizzativo, le caratteristiche e compiti dell'Organismo di vigilanza, il sistema delle segnalazioni e il Sistema sanzionatorio.

PARTE SPECIALE 1 – Reati Amministrativi

È dedicata alla prevenzione dei reati dolosi, con esclusione dei reati di corruzione, inseriti in altra PARTE SPECIALE, e i reati dolosi ambientali, non trattati in quanto non ritenuti significativi in considerazione dell'attività svolta dalla Società.

PARTE SPECIALE 2 – SSL

È dedicata alla prevenzione dei reati colposi connessi alla salute e sicurezza dei lavoratori.

SISTEMA DI GESTIONE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (SGPC)

È dedicato alla prevenzione dei reati di corruzione e a sua volta suddiviso in PARTE GENERALE e PARTE SPECIALE.

TABELLA DI RACCORDO

Sintetizza il raccordo tra i contenuti comuni della PARTE GENERALE e delle PARTI SPECIALI del Modello Organizzativo.

CODICE ETICO

Descritto al precedente paragrafo.

PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING – SOP 231 006

ISTRUZIONI OPERATIVE COMPLIANCE CASE MANAGEMENT (INCL. WHISTLEBLOWING)

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello Organizzativo le procedure e i regolamenti adottati e in esso richiamate, che costituiscono il trattamento dei rischi individuati, nonché le Politiche aziendali, l'organigramma e i mansionari aziendali, che definiscono ruoli e responsabilità.

2. LE MODALITÀ DI REDAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

2.1 I PRINCIPI PER DEFINIRE IL PROCEDIMENTO DI REDAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Nella realizzazione del Modello Organizzativo di Paul Hartmann S.p.A. sono state seguite le indicazioni fornite dalla vigente disciplina normativa, anche alla luce della lettura che ne ha dato la più recente giurisprudenza, nonché le indicazioni procedurali elaborate da Confindustria e riportate nelle Linee Guida, già valutate e ritenute idonee dal Ministero della Giustizia.

Infatti, il Ministero ha precisato che “oltre a contenere un’illustrazione sintetica dei contenuti del decreto legislativo che ha introdotto la responsabilità amministrativa delle imprese, le linee guida forniscono infatti agli associati indicazioni chiare e puntuali pressoché su tutti gli aspetti che il citato art. 6 elenca ai fini della predisposizione dei modelli di organizzazione aziendale, proponendo per ognuno di tali aspetti varie alternative, mettendo in guardia dai possibili pericoli o svantaggi derivanti dall’adozione di determinate strategie aziendali, individuando puntualmente le aree di rischio per ciascuna tipologia di reati”.

Il quesito che si deve porre ciascun soggetto nel momento in cui decide di adottare un modello organizzativo ai fini della esclusione della responsabilità ex D.Lgs 231/2001 è quello della **valutazione dell’idoneità di tale modello a raggiungere lo scopo per il quale viene adottato**, cioè a prevenire la commissione dei reati e, quindi, come effetto mediato, a escludere la responsabilità dell’ente sulla base dell’analogia valutazione che di tale modello dovrà fare successivamente il giudice.

Ovviamente tale valutazione dovrà essere fatta ex ante, cioè basando l’esame sui dati di esperienza e calando il modello organizzativo nella realtà di ogni singolo soggetto, con specifico riferimento alla struttura considerata e all’attività in concreto svolta.

La fase realizzativa del Modello Organizzativo, dunque, ha ricalcato lo schema seguito nell’elaborazione delle Linee Guida per la costruzione dei modelli, basato, come si è già detto, sui più diffusi processi di *risk assessment* e *risk management* normalmente attuati nelle imprese, declinato secondo ISO 31000:2018.

È evidente, tuttavia, che la predisposizione concreta del Modello Organizzativo, per poter giungere al risultato di assicurare una sufficiente efficacia preventiva, è stata definita e concretamente posta in essere sulla base delle caratteristiche proprie del soggetto cui esso si applica. Il rischio reato, infatti, è strettamente dipendente dal settore economico in cui si opera, dalla struttura aziendale, dalle procedure operative adottate in concreto e dalle dimensioni dell’ente. Di conseguenza, la struttura e l’articolazione del Modello Organizzativo, che verranno delineati successivamente nella PARTE SPECIALE, hanno tenuto conto di tutte queste specificità.

2.2 LE FASI ESSENZIALI DI REALIZZAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Come si è detto, i modelli organizzativi devono essere idonei a prevenire i reati di origine sia dolosa, sia colposa previsti dal D.Lgs 231/2001.

Di conseguenza, il primo obiettivo per la costruzione di un modello organizzativo è la proceduralizzazione delle attività che comportano un rischio di reato al fine di evitarne la commissione.

Si ricorda, a tale proposito, che è evidente che gli stessi reati possono comunque essere commessi anche una volta attuato il Modello ma, in tal caso, laddove si tratti di reati dolosi, potranno essere commessi solo se dall'agente siano realmente voluti sia come condotta, sia come evento. In questa ipotesi il Modello e le relative misure devono essere tali che l'agente non solo dovrà "volere" l'evento reato (ad esempio, corrompere un pubblico funzionario), ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente (ad esempio, attraverso artifici e/o raggiri) le indicazioni dell'ente. L'insieme di misure che l'agente, se vuol delinquere, sarà costretto a "forzare", dovrà essere realizzato in relazione alle specifiche attività dell'ente considerate a rischio e ai singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse.

Tale logica è coerente con i consolidati riferimenti internazionali in tema di controllo interno e di corporate governance ed è alla base dei migliori sistemi di autovalutazione dei rischi (*Control Self Assessment*). Il riferimento internazionale comunemente accettato come modello di riferimento in tema di *governance* e controllo interno è il "CoSO Report", prodotto in USA nel 1992 dalla *Coopers & Lybrand* (ora *PricewaterhouseCoopers*), su incarico del *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (con l'*Institute of Internal Auditors* e l'*AICPA* fra le *Sponsoring Organizations*), che lo ha adottato e proposto quale modello di riferimento per il sistema di controllo delle imprese. Ad esso si sono ispirate le regolamentazioni nazionali di tutti i principali paesi (Regno Unito, Canada, ecc.). La Società, nella definizione e attuazione del suo Modello Organizzativo di prevenzione del rischio reato ha tenuto conto dei principi espressi nella più recente versione del "*Compliance Risk Management: Applying the CoSo ERM Framework*", emesso a novembre 2020. Il CoSO Report rappresenta anche in Italia la *best practice* formalmente riconosciuta per le società quotate in Borsa (cfr. la menzione contenuta nello stesso Codice di Autodisciplina adottato dal Comitato per la Corporate Governance delle Società Quotate presso la Borsa Italiana nel 1999 e aggiornato da ultimo nel 2006), oltre a costituire un evidente riferimento concettuale della Guida Operativa Collegio Sindacale a partire dal 2000, delle Circolari dell'ISVAP e della Banca d'Italia.

Nell'ipotesi, invece, di reati colposi, gli stessi devono essere voluti dall'agente solo come condotta e non anche come evento.

Nonostante la necessaria personalizzazione delle procedure realizzative e delle caratteristiche del Modello è comunque possibile individuare le caratteristiche fondamentali della corretta metodologia per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio.

A tale proposito, è sin da ora opportuno ricordare che, con riferimento alla avvenuta estensione del D.Lgs 231/2001 ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la vigente disciplina legislativa della prevenzione dei rischi lavorativi detta i principi e criteri essenziali per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro in azienda e pertanto, in questo ambito, il Modello Organizzativo non potrà prescindere da tale

precondizione.

Più generalmente, il Modello Organizzativo che è stato predisposto da Paul Hartmann S.p.A. costituisce il risultato dell'applicazione metodologica documentata delle indicazioni che verranno ora delineate, in funzione del contesto operativo interno (struttura organizzativa, articolazione territoriale, dimensioni, ecc.) ed esterno (settore economico, area geografica), nonché dei singoli reati ipoteticamente collegabili alle specifiche attività dell'ente considerate a rischio.

Le concrete modalità realizzative verranno successivamente e dettagliatamente individuate nelle rispettive PARTI SPECIALI del presente Modello Organizzativo.

In questa sede ci limitiamo a riassumere brevemente i principali passaggi seguiti:

- a) identificazione dei potenziali comportamenti costituenti reato per ciascuna fattispecie di reato rilevante ai fini del D.Lgs 231/2001 e delle fattispecie di corruzione;
- b) ponderazione del rischio teorico di commissione del reato;
- c) individuazione del trattamento finalizzato al contenimento del rischio;
- d) ponderazione del rischio residuo;
- e) individuazione di eventuali ulteriori presidi in caso di rischio residuo significativo.

In generale, il processo di *risk assessment* è stato svolto considerando le indicazioni della norma ISO 31000:2018 e la ponderazione del rischio è stata eseguita secondo le linee guida di gruppo *Risk Management*.

a) Inventariazione degli ambiti aziendali di attività

Lo svolgimento di tale fase comporta, in particolare, una revisione esaustiva della realtà aziendale, con l'obiettivo di individuare le aree che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato.

Nell'ambito di questo procedimento di revisione dei processi/funzioni a rischio, è opportuno identificare i soggetti sottoposti all'attività di monitoraggio che, con riferimento ai reati dolosi, in talune circostanze particolari ed eccezionali, potrebbero includere anche coloro che siano legati all'impresa da meri rapporti di parasubordinazione, quali ad esempio gli agenti, o da altri rapporti di collaborazione.

Sotto questo profilo, per i reati colposi di omicidio e lesioni personali commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, soggetti sottoposti all'attività di monitoraggio sono tutti i lavoratori destinatari della stessa normativa.

Infine, occorre sottolineare che ogni azienda/settore presenta i propri specifici ambiti di rischiosità, che possono essere individuati soltanto tramite una puntuale analisi interna. Una posizione di evidente rilievo ai fini dell'applicazione del D.Lgs 231/2001 è rivestita dai processi dell'area finanziaria. Probabilmente proprio per questo motivo, il Decreto 231 li evidenzia con una trattazione separata (art. 6, co. 2, lett. a), ancorché un'accurata analisi di valutazione degli ambiti aziendali "a rischio" dovrebbe comunque far emergere quello finanziario come uno di sicura rilevanza.

b) Analisi dei rischi potenziali

L'analisi dei potenziali rischi deve aver riguardo alle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree

aziendali (individuate secondo il processo di cui al punto precedente).

L'analisi, propedeutica a una corretta progettazione delle misure preventive, deve sfociare in una rappresentazione esaustiva di come le fattispecie di reato possano essere attuate rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera la Società.

c) Valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi

Le attività precedentemente descritte ai punti a) e b) si completano con una valutazione del sistema di controlli preventivi eventualmente esistente e con il suo adeguamento laddove ciò sia necessario.

Il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale da garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, siano ridotti ad un "livello accettabile", secondo la definizione precedentemente esposta.

Si tratta, in sostanza, di progettare quelli che il D.Lgs 231/2001 definisce *"specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire"*.

Le componenti di un sistema di controllo interno (preventivo), per le quali esistono consolidati riferimenti metodologici, sono molteplici e devono integrarsi in un sistema organico, nel quale non tutte necessariamente devono coesistere e dove la possibile debolezza di una componente può essere controbilanciata dal rafforzamento di una o più delle altre componenti in chiave compensativa.

Quanto appena detto vale soprattutto in considerazione della dimensione aziendale, poiché è evidente che in relazione alle **piccole imprese** è irrealistico imporre l'utilizzo di tutto il complesso bagaglio di strumenti di controllo a disposizione delle grandi organizzazioni. Di conseguenza, in tali realtà di minori dimensioni potranno ragionevolmente essere utilizzate soltanto alcune componenti di controllo, mentre altre potranno venire escluse (magari perché implicite nel modello aziendale) o essere presenti in termini estremamente semplificati.

Tuttavia, è opportuno ribadire che, per tutti gli enti, siano essi grandi, medi o piccoli, il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale che lo stesso

- nel caso di reati dolosi, non possa essere aggirato se non con intenzionalità;
- nel caso di reati colposi, come tali incompatibili con l'intenzionalità fraudolenta, risulti comunque violato, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito organismo.

2.3 I PRINCIPI DI CONTROLLO ALLA BASE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI PAUL HARTMANN S.p.A.

Le procedure sopra descritte per la realizzazione del Modello Organizzativo sono finalizzate alla realizzazione di un sistema di controlli preventivi idonei. Tuttavia, tali meccanismi di controllo, devono necessariamente integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo.

I principi alla base del Modello Organizzativo e gestionale adottato dalla Società sono i seguenti:

- Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua

Per ogni operazione, vi deve essere un adeguato supporto documentale, su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

- Nessuno può gestire in autonomia un intero processo

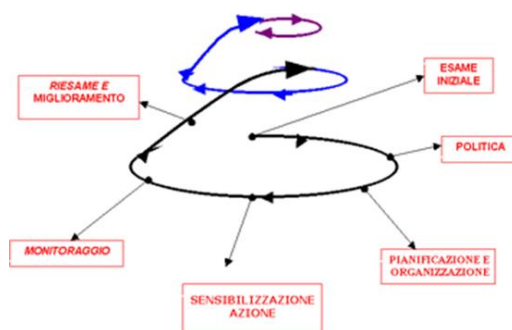
Il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.

Inoltre, occorre che:

- a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;
 - i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
 - i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.
- Documentazione dei controlli

Il sistema di controllo dovrebbe documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

In particolare, ai fini della salute e sicurezza sul lavoro, i principi di controllo (ovvero di gestione regolata) possono riassumersi nello schema generale sotto riportato.



3. PROFILO AZIENDALE

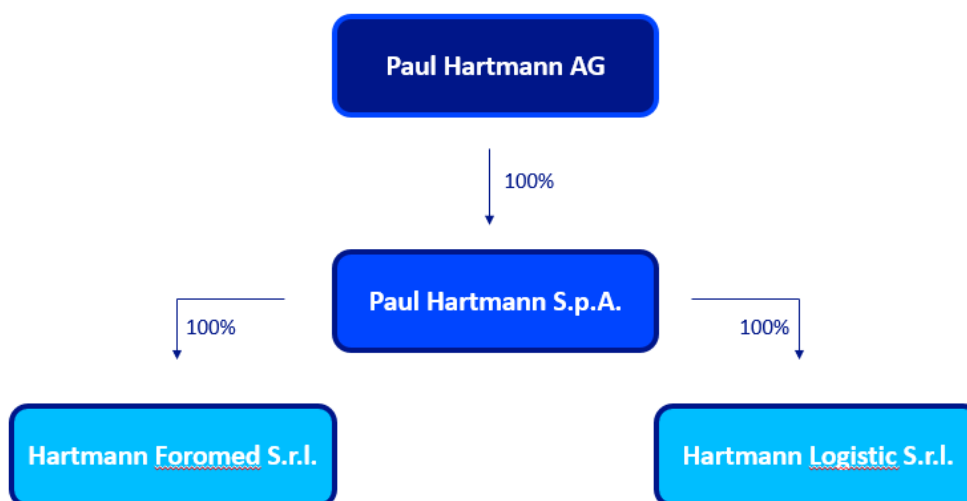
3.1 STRUTTURA SOCIETARIA

Conformemente alle prescrizioni delle Linee Guida di Confindustria e sulla base delle indicazioni fornite dalla migliore giurisprudenza sul tema, il Modello Organizzativo adottato da Paul Hartmann S.p.A. è stato pensato e disegnato in relazione alle specifiche caratteristiche dell'impresa, da cui discendono inevitabilmente i profili di rischio e la più coerente strutturazione dei controlli interni e dei protocolli finalizzati alla prevenzione dei reati rilevanti.

Per quanto attiene all'ambito in cui inquadrare il Modello Organizzativo realizzato, si è tenuto conto del fatto che il Gruppo HARTMANN è una multinazionale nel campo dei prodotti medicali e per l'igiene.

Il Gruppo HARTMANN è stato fondato nel 1818 e si è fortemente sviluppato soprattutto nei mercati in crescita europei. Oggi è presente in 34 Paesi nel mondo e la sede della casa madre si trova ad Heidenheim, in Germania.

Nel 2022 il Gruppo HARTMANN ha raggiunto un fatturato di circa 2,3 miliardi di euro. In Italia, il Gruppo HARTMANN è presente con Paul Hartmann S.p.A., società con sede a Verona controllata direttamente da Paul Hartmann AG, che a sua volta direttamente controlla Hartmann Foromed S.r.l. con sede legale a Verona e sito produttivo a Caivano (NA), e Hartmann Logistic S.r.l. con sede a Verona.



Di seguito sono brevemente riassunte l'attività svolta e l'area geografica di interesse di ciascuna società controllata da Paul Hartmann S.p.A.

HARTMANN FOROMED S.r.l.

Con una forza lavoro complessiva di 29 unità (dato riferito all'esercizio 2022), la società opera nella produzione di dispositivi medici monouso, sterili e non, in tessuto-non tessuto, film o altri materiali simili, confezionati singolarmente o in kit, completi di relativi accessori, con destinazione ospedaliera. In particolare, partendo da teli in "tessuto non tessuto" (materia prima), tramite operazioni di stenditura, taglio e/o fustellatura meccanici, ottiene un prodotto intermedio (semi-lavorato); quest'ultimo viene successivamente assoggettato a operazioni di piegatura, con eventuali fasi intermedie di foratura, cucitura e incollaggio, ove necessari. I prodotti così ottenuti sono di seguito confezionati e imballati per essere sottoposti alla fase finale di sterilizzazione. La Società effettua la vendita dei propri prodotti in via prevalente alla propria controllante Paul Hartmann S.p.A. Nel corso del 2012, la controllata Hartmann Foromed S.r.l. ha adottato il proprio modello organizzativo ex D.Lgs 231/2001.

HARTMANN LOGISTIC S.r.l.

Con una forza lavoro complessiva di 12 unità (dato riferito all'esercizio 2022), la società è specializzata nell'erogazione di servizi logistici e di *customer service* alle società del Gruppo HARTMANN in Italia. Essa ha la finalità di garantire alle proprie consociate una gestione più puntuale e sinergica delle attività inerenti la logistica e l'*order processing*, mediante la centralizzazione delle medesime in un ente a ciò appositamente dedicato.

3.2 ORGANIZZAZIONE DELL'ATTIVITÀ

Per il **mansionario** e l'**Organigramma aziendale** di Paul Hartmann S.p.A. si rinvia ai documenti presenti nell'intranet aziendale.

I **prodotti** commercializzati dalla Società sono estremamente diversificati e riconducibili sostanzialmente alle seguenti **linee di prodotto** (c.d. *business division*):

- incontinenza
- *risk prevention*
- medicazioni
- altro (misuratori di pressione, strumentistica varia, termometri digitali).

I prodotti sono usati in ospedali, case di cura, case di riposo, ambulatori medici e, in generale, nella cura della persona.

I **canali di vendita** utilizzati da Paul Hartmann S.p.A. per la commercializzazione dei prodotti sono i seguenti:

- *Inpatient – Hospital*, il cui peso in termini di fatturato è di circa il 52,8% del totale del fatturato (dati riferiti al 2022);
- *Inpatient – Nursing Home*, il cui peso in termini di fatturato è di circa il 22,7% del totale del fatturato (dati riferiti al 2022);
- *Inpatient – Home Care*, il cui peso in termini di fatturato è di circa il 18% del totale del fatturato (dati riferiti al 2022);
- *Outpatient e Digital*, il cui peso in termini di fatturato è di circa il 6,5% del totale del fatturato (dati riferiti al 2022).

La **rete di vendita** è composta da Area Manager, Territory Manager dipendenti e da agenti per lo più plurimandatari.

Per quanto attiene all'**area geografica di riferimento** delle vendite, la Società si rivolge al mercato dell'intero territorio italiano.

Le vendite avvengono in gran parte mediante la partecipazione a gare d'appalto, a cui è preposto un ufficio interno dedicato.

Per l'assistenza pre-vendita e post-vendita, la Società si avvale della collaborazione di personale specializzato (*Clinical Specialist*) dipendente e non.

In relazione ai profili rilevanti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, l'organizzazione interna della struttura di Paul Hartmann S.p.A. verrà compiutamente analizzata e definita nel capitolo 2 e 3 della PARTE SPECIALE 2 del Modello Organizzativo.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 IDENTIFICAZIONE, COMPOSIZIONE E NOMINA

Posto che l'Organismo di Vigilanza è deputato al controllo e alla proposizione dell'aggiornamento del Modello Organizzativo, si evidenzia che la Società pone attenzione a che sia composto da soggetti particolarmente qualificati ed esperti in materie rilevanti ai fini del Decreto 231 e in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D.Lgs n. 85/93. La Società stabilisce, inoltre, che esso sia dotato di autonomi poteri di intervento nelle aree di competenza, coinvolgendo a tal fine personale interno e/o collaboratori esterni per garantire lo svolgimento con continuità dell'attività di verifica sull'adeguatezza e idoneità del Modello Organizzativo.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono nominati con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione della Società e durano in carica per un periodo di tre anni, rinnovabili.

La Società intende dotarsi di un Organismo di Vigilanza la cui composizione potrà essere monocratica o plurisoggettiva, secondo le esigenze valutate dal Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza nominato assume anche il ruolo di Responsabile della Vigilanza sul Sistema di Gestione e Prevenzione della Corruzione (SGPC) e i cui compiti e responsabilità sono descritti nel SGPC al Capitolo 4 della Parte Generale.

4.2 REQUISITI

I requisiti che caratterizzano l'Organismo di Vigilanza e lo rendono efficace sono i seguenti:

- **autonomia e indipendenza**, cosicché esso abbia la possibilità di svolgere il proprio compito senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati;
- **professionalità**, cosicché esso sia effettivamente dotato di competenze tecnico-professionali e specialistiche adeguate alle funzioni che deve svolgere, che, unite all'indipendenza, consentano l'obiettività di giudizio;
- **continuità di azione**, cosicché l'Organismo di Vigilanza, avendo natura di organismo interno alla Società con funzioni consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione, e potendo disporre della struttura e delle risorse necessarie per lo svolgimento delle funzioni e compiti assegnatigli, possa garantire l'efficacia delle sue attività nel tempo.

All'atto della nomina dei componenti l'Organismo di Vigilanza, la Società stabilisce per ciascuno un compenso adeguatamente remunerativo delle competenze e professionalità espresse.

Al fine di attribuire all'Organismo di Vigilanza idonea capacità di reperimento delle informazioni e, quindi, di effettività d'azione nei confronti dell'organizzazione della Società, sono stabiliti in questo Modello Organizzativo anche le modalità dei flussi informativi da e verso l'OdV medesimo.

4.3 FUNZIONI E POTERI

L'Organismo di Vigilanza, con riguardo a quanto previsto dal Decreto 231, è chiamato a svolgere le seguenti **funzioni**:

- assicurare una costante e indipendente azione di sorveglianza sul **rispetto** e sull'**adeguatezza** delle procedure e dei processi della Società, al fine di prevenire la commissione dei reati individuati nella mappatura dei rischi della Società, secondo le previsioni del Decreto 231;
- accertare l'**effettività** del Modello Organizzativo ovvero assicurarsi che i comportamenti in esso previsti siano coerenti con l'effettiva operatività della Società;
- verificare la **funzionalità** del Modello Organizzativo ovvero la sua capacità di prevenire efficacemente la commissione dei reati;
- analizzare l'applicabilità del Modello Organizzativo al fine di valutarne, nel tempo, il **mantenimento** della solidità e funzionalità;
- curare il necessario **aggiornamento**, in senso dinamico, del Modello Organizzativo sia attraverso la presentazione all'organo amministrativo di proposte di adeguamento, sia accertando l'attuazione e la funzionalità delle proposte fatte e accettate;
- verificare la reale **efficacia** del Modello Organizzativo in relazione alla struttura della Società, nella prevenzione della commissione dei reati individuati;
- verificare l'adeguatezza del **sistema sanzionatorio** in relazione alla sua applicabilità, effettiva applicazione ed efficacia;
- monitorare le iniziative per la **diffusione della conoscenza** e della comprensione del Modello Organizzativo e predisposizione della documentazione interna necessaria al fine del suo funzionamento, contenente le istruzioni, i chiarimenti o gli aggiornamenti;
- **relazionare periodicamente** o tempestivamente, in caso di necessità, l'organo amministrativo riguardo l'attuazione delle politiche del Modello Organizzativo con riferimento alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute, agli interventi correttivi messi in atto e a possibili correttivi o implementazioni al Modello Organizzativo.

Pertanto, nell'ambito delle attività di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza provvederà ai seguenti **adempimenti**:

- verificare, nel contesto della Società, la conoscenza e la comprensione dei principi delineati nel Modello Organizzativo e, in particolare, del Codice Etico;
- istituire specifici "canali informativi dedicati", diretti a facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'OdV da parte dei dipendenti della Società o di altri soggetti destinatari delle direttive impartite dalla Società attraverso l'adozione del Modello Organizzativo;
- promuovere, ove necessario, la revisione periodica del Codice Etico e dei meccanismi della sua attuazione.

Al fine di un adeguato e concreto svolgimento delle funzioni, dei compiti e degli adempimenti appena elencati, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i **poteri** per:

- accedere direttamente, o in delega per proprio conto, a ogni e qualsiasi documento rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto 231, riconoscendogli, a tal fine, opportuna discrezionalità nell'ambito e nei limiti delle finalità della propria attività;
- effettuare controlli periodici, anche non preconcordati, sull'applicazione e il rispetto del Modello Organizzativo da parte di tutti i destinatari in merito alle prescrizioni stabilite relativamente alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto 231;
- condurre ricognizioni sull'attività della Società ai fini dell'aggiornamento delle procedure aziendali;
- proporre programmi di formazione per il personale sul Modello Organizzativo e sui suoi contenuti in collaborazione con i direttori/responsabili di funzione;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello Organizzativo, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione, costituendo il database "formale" dell'attività di controllo interno;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali nell'espletamento delle attività di monitoraggio di loro competenza e previste nelle procedure;
- verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative, anche avvalendosi di apposita consulenza legale;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia dei *database* e degli archivi a supporto dell'attività derivante dal rispetto del Decreto 231.

Inoltre, per consentire all'Organismo di Vigilanza di esercitare correttamente i compiti e i poteri attribuitigli, nei limiti e alle condizioni richieste dalla legge, è stabilito che:

- l'Organismo di Vigilanza sia inserito all'interno dell'Organigramma aziendale a latere del Consiglio di Amministrazione;
- l'Organismo di Vigilanza debba essere sempre tenuto informato sulla struttura organizzativa, gestionale e operativa della Società, in particolare con riguardo ai fatti elencati nel successivo paragrafo dedicato al flusso informativo diretto all'OdV stesso;
- all'Organismo di Vigilanza venga attribuito un budget di spesa autonomo, che potrà e dovrà essere impiegato esclusivamente per esborsi che si rendessero necessari per l'espletamento delle attività di verifica e di controllo;
- tutti gli organi della Società, i dipendenti, i consulenti, i collaboratori e i terzi che agiscono per conto della Società a qualsiasi titolo, siano tenuti a prestare la massima collaborazione nel favorire lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza;
- tenuto conto, da un lato, delle finalità di indagine e verifica connesse ai compiti attribuiti all'Organismo di Vigilanza e, dall'altro, della struttura della Società e delle deleghe operative

attribuite ai consiglieri, l'attività di controllo a carico dell'Organismo di Vigilanza abbia come oggetto anche l'operato del Consiglio di Amministrazione;

- lo stesso Organismo di Vigilanza si doti di un proprio regolamento per l'espletamento dei compiti e delle funzioni richieste;
- l'Organismo di Vigilanza sia obbligato a mantenere assoluto riserbo in ordine a ogni e qualsiasi informazione di cui dovesse venire a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni, comprese tutte le informazioni in materia di *whistleblowing*, ai sensi del D.Lgs n. 24/2023, dalle quali possa ricavarsi l'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

4.4 FLUSSO INFORMATIVO DIRETTO ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di poter svolgere la propria funzione di vigilanza, l'OdV deve beneficiare di un costante flusso informativo, che lo metta nelle condizioni di conoscere l'operatività aziendale, il contesto di rischio in cui essa opera e le attività che, di volta in volta, possano richiedere specifici trattamenti al fine di valutare e contenere potenziali rischi di commissione dei reati.

Pertanto, è fatto obbligo alle funzioni aziendali competenti di informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, quanto meno riguardo a:

- decisioni di richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- convocazioni del Consiglio di Amministrazione;
- deliberazioni relative a movimenti delle riserve, acquisto e cessioni partecipazioni, investimenti rilevanti;
- avvisi giudiziari a carico degli amministratori o del *management* e riferibili ad attività connesse alla Società;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità da cui si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati previsti dal Decreto 231;
- relazioni e raccomandazioni scritte da parte della società di revisione, del Collegio Sindacale o di altri organismi di certificazione esterna (ad esempio, il TUV per la verifica della qualità);
- deposito di atti e nomine presso il Registro Imprese;
- contratti *intercompany* di qualunque genere, anche non scritti;
- procure a dipendenti o terzi;
- elenco delle gare aggiudicate;
- bandi di gara ai quali la Società intende partecipare, selezionate in base a parametri da definire, e comunque tali da individuare gare di particolare rilevanza (importo, nuovo cliente, nuova tipologia di fornitura, nuova area di intervento, ecc.);
- liberalità e donazioni;
- variazioni nell'organigramma aziendale;
- reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- segnalazioni di violazioni *whistleblowing*, rilevanti ai fini del Decreto 231, nel rispetto degli obblighi di riservatezza, affinché, nell'esercizio della sua attività di vigilanza, possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria o comunque seguirne l'andamento;
- aggiornamento periodico sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni, anche non rilevanti ai fini del Decreto 231, al fine di verificare il funzionamento del sistema *whistleblowing*;
- gli eventuali provvedimenti adottati a seguito di segnalazioni *whistleblowing*.

Inoltre, è previsto uno specifico flusso informativo in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nella PARTE SPECIALE 2 – SSL al paragrafo 6.3.

Ulteriori flussi informativi possono essere previsti dai singoli protocolli preventivi richiamati dalle PARTI SPECIALI.

4.5 VERIFICHE PERIODICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Modello Organizzativo prevede quattro tipi di verifiche periodiche:

- a) verifiche **sugli atti**, ossia su tutti quei procedimenti che comportano l'impegno della Società;
- b) verifiche **su procedure, regolamenti e istruzioni interne**, ossia sulla documentazione che riporta le indicazioni atte a delineare le attività di prevenzione ai fini del Decreto 231 secondo le modalità stabilite dall'Organismo di Vigilanza;
- c) verifiche **sulle segnalazioni *whistleblowing***;
- d) verifiche **sul grado di recepimento del modello**, ossia sul livello di consapevolezza e conoscenza da parte del personale sulle ipotesi di reato contemplate nel Decreto 231, anche attraverso interviste personali.

L'Organismo di Vigilanza esegue le verifiche tenendo in considerazione il monitoraggio previsto in materia di salute e sicurezza sul lavoro dalla PARTE SPECIALE 2, al capitolo 6 e al capitolo 5.6.3, e, in materia di prevenzione della corruzione dal SGPC, al capitolo 8 e al capitolo 9.

Come già enunciato nei paragrafi precedenti, l'Organismo di Vigilanza predispone un verbale per ciascuna verifica, conservando a sua cura l'eventuale documentazione di supporto.

4.6 MODALITÀ E PERIODICITÀ DI REPORTING

Come già detto a proposito delle funzioni attribuitegli, l'Organismo di Vigilanza **relaziona con periodicità almeno annuale**, o tempestivamente in caso di necessità, l'organo amministrativo riguardo l'attuazione delle politiche del Modello Organizzativo, con riferimento:

- alle attività svolte;
- alle segnalazioni ricevute;
- agli interventi correttivi messi in atto;
- ai possibili correttivi o implementazioni al Modello Organizzativo;
- alla possibile applicazione del sistema disciplinare, in caso di violazione del Modello Organizzativo o dei doveri di direzione e vigilanza da parte dei soggetti apicali.

Nella propria relazione annuale, l'Organismo di Vigilanza inserisce anche la relazione periodica all'organo di controllo prevista dal capitolo 9 del SGPC.

Il Consiglio di Amministrazione può richiedere la convocazione dell'Organismo di Vigilanza in qualsiasi momento. Parimenti, l'Organismo di Vigilanza può, in caso di necessità, richiedere la convocazione del Consiglio di Amministrazione per riferire in merito a eventuali illeciti o gravi mancanze riscontrate. Di ogni incontro degli uni con gli altri sarà redatto apposito verbale a cura dell'Organismo di Vigilanza.

4.7 PROFILI PENALI DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il generale dovere di sorveglianza posto a capo dell'Organismo di Vigilanza ha un ruolo di assoluta centralità nell'ambito dell'efficacia del Modello Organizzativo, al punto che la sua non osservanza comporterebbe l'inapplicabilità, per la Società, dell'esimente alla responsabilità. Ne deriva che, in caso di commissione di illeciti da parte della Società riconducibili al mancato esercizio del potere di vigilanza sull'attuazione e sul funzionamento del Modello Organizzativo da parte dell'Organismo di Vigilanza, potrebbe insorgere, in capo allo stesso, una responsabilità penale.

La fonte di tale responsabilità potrebbe, da taluno, rinvenirsi nell'art. 40, co. 2 del Codice Penale, che stabilisce il principio per cui **“non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo”**. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza potrebbe, secondo tale tesi, risultare punibile a titolo di concorso omissivo nei reati commessi dalla Società.

Al riguardo va però detto che l'obbligo alla vigilanza non implica l'obbligo all'impedimento del reato e, pertanto, è lecito ritenere che la responsabilità di cui al citato articolo sia ravvisabile solo qualora il destinatario dell'obbligo di vigilanza sia anche il garante del bene giuridico protetto. Nel caso di specie, l'Organismo di Vigilanza non sembra investito dell'obbligo di vigilare sul compimento dei reati, ma sul funzionamento e osservanza del Modello Organizzativo, curandone l'aggiornamento e l'eventuale adeguamento, essendo esso, nella sostanza, l'organo consultivo dell'organo amministrativo della Società, a cui solo compete l'onere di provvedere alla modifica del Modello Organizzativo, secondo le indicazioni e proposte dell'OdV stesso. Tale posizione può trovare consistenza anche nel fatto, seppure non giuridicamente totalmente sovrapponibile, che gli stessi Pubblici Ufficiali o gli incaricati di Pubblico Servizio, in presenza di reato, hanno l'obbligo di segnalarlo all'Autorità Giudiziaria, ma non è loro esplicitamente richiesto di impedire l'esecuzione del reato. Tale assunzione pare applicabile anche al caso di reati colposi commessi in violazione delle norme in materia di salute e sicurezza del lavoro. Anche in tal caso, infatti, l'Organismo di Vigilanza non ha obblighi di controllo dell'attività, ma doveri di verifica della idoneità e sufficienza del Modello Organizzativo a prevenire tali reati.

4.8 VIOLAZIONI E SISTEMA DELLE SEGNALAZIONI “WHISTLEBLOWING” ex D.Lgs 10 marzo 2023, n. 24 E CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il D.Lgs n. 24 del 10 marzo 2023 (di seguito, anche “**D.Lgs 24/2023**”), in vigore dal 15 luglio 2023, 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 D.Lgs 24/2023 si applica, fra gli altri, ai soggetti del settore privato che adottano modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001, i quali devono prevedere canali di segnalazione interni nel proprio modello organizzativo.

Le principali novità contenute nella nuova disciplina sono:

- la specificazione dell’ambito soggettivo con riferimento agli enti di diritto pubblico, a quelli di diritto privato, nonché l’estensione del novero di questi ultimi;
- l’ampliamento del novero delle persone fisiche che possono essere protette per le segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche;
- l’espansione dell’ambito oggettivo, cioè di ciò che è considerato violazione rilevante ai fini della protezione;
- la distinzione tra ciò che è oggetto di protezione e ciò che non lo è;
- la disciplina di tre canali di segnalazione e delle condizioni per accedervi: interno (negli enti con persona o ufficio dedicato oppure tramite un soggetto esterno con competenze specifiche), esterno (gestito da ANAC), nonché il canale della divulgazione pubblica;
- l’indicazione di diverse modalità di presentazione delle segnalazioni, in forma scritta o orale;
- la disciplina dettagliata degli obblighi di riservatezza e del trattamento dei dati personali ricevuti, gestiti e comunicati da terzi o a terzi;
- i chiarimenti su che cosa si intenda per ritorsione e ampliamento della relativa casistica;
- la disciplina sulla protezione delle persone segnalanti o che comunicano misure ritorsive, offerta sia da ANAC, sia dall’Autorità Giudiziaria, e maggiori indicazioni sulla responsabilità del segnalante e sulle scriminanti;
- l’introduzione di apposite misure di sostegno per le persone segnalanti e il coinvolgimento, a tal fine, di enti del terzo settore che abbiano competenze adeguate e che prestino la loro attività a titolo gratuito;
- la revisione della disciplina delle sanzioni applicabili da ANAC e l’introduzione da parte dei soggetti privati di sanzioni nel sistema disciplinare adottato ai sensi del Decreto 231.

La Società, sulla scorta degli attuali orientamenti delle altre società del Gruppo HARTMANN e nella convinzione che il più ampio spettro di violazioni segnalabili siano strumento di salvaguardia dell’integrità aziendale, ha ritenuto di considerare violazioni segnalabili e di tutelarle ai sensi del D.Lgs 24/2023, tutte le segnalazioni relative a:

- **violazioni delle disposizioni normative nazionali** (illeciti civili, penali, amministrativi);
- **reati ex D.Lgs 231/2001** (corruzione, reati societari, reati tributari, indebita percezione di erogazioni pubbliche, promessa o dazione di denaro, beni o servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori o clienti ...);
- **violazioni del Modello Organizzativo e del Codice Etico;**
- **violazioni della normativa Europea**, ossia illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica, protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- **atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;**
- **atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea** in materia di concorrenza e aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- **atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europei nei settori di cui ai punti precedenti;**
- **violazioni in materia di whistleblowing** (violazione degli obblighi di riservatezza circa l'identità del segnalante; violazione del divieto di atti di ritorsioni o discriminatori nei confronti del segnalante; ostacolare o tentare di ostacolare una segnalazione; mancata istituzione, avendone avuto incarico, dei canali di segnalazione o delle procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero adozione procedure non conformi a quelle di cui agli artt. 4 e 5 del D.Lgs 24/2023; non aver riportato all'OdV i flussi informativi in materia di *whistleblowing* e dei provvedimenti disciplinari adottati; accertamento, anche con sentenza di primo grado, della responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile; accertamento della responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave).

La Società, dopo averne dato comunicazione formale alle sigle sindacali maggiormente rappresentative sul territorio, ha provveduto in tal senso implementando un canale interno per le segnalazioni scritto e orale, mediante piattaforma informatica crittografata, e uno orale mediante incontro in presenza o videochiamata, individuando il gestore delle segnalazioni in un comitato costituito dal Chief Compliance Officer del Gruppo HARTMANN, il Senior Manager Compliance del Gruppo HARTMANN e il Local Compliance Officer della Società, adottando la SOP 231006 "*Procedura per le segnalazioni whistleblowing*" e le Istruzioni Operative "*Compliance Case Management (incl. Whistleblowing)*", che formano parte integrante del presente documento. Inoltre, attraverso il [sito web](#) della Società, si accede alla sezione "*Segnalazioni Whistleblowing*" e, quindi alla piattaforma informatica per le segnalazioni, alle relative procedure e all'informativa sul trattamento dei dati personali.

4.9 DIVIETO DI COMPORAMENTI RITORSIVI

In ottemperanza a quanto disposto dal D.Lgs 24/2023, è vietato qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Nell'ambito di qualsiasi procedimento avente a oggetto l'accertamento di comportamenti, atti od omissioni vietati nei confronti dei soggetti segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'Autorità giudiziaria dai segnalanti, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del D.Lgs 24/2023, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

Di seguito sono indicate talune fattispecie che costituiscono ritorsioni:

- **licenziamento, sospensione o misure equivalenti;**
- **retrocessione di grado o mancata promozione;**
- **mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;**
- **sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;**
- **note di merito negative o referenze negative;**
- **adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;**
- **coercizione, intimidazione, molestie od ostracismo;**
- **discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;**
- **mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;**
- **mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;**
- **danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;**
- **inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;**
- **conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;**
- **annullamento di una licenza o di un permesso;**
- **richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.**

4.10 WHISTLEBLOWING E TUTELA DEI DATI PERSONALI

L'attuazione della disciplina sul *whistleblowing* e la relativa procedura si coordina con le nuove norme introdotte dal Regolamento Europeo sulla protezione dei dati personali delle persone fisiche n. 2016/679 (cd. GDPR) e dal D.Lgs n. 196/2003 (cd. Codice Privacy Italiano), così come modificato dal D.Lgs n. 101/2018. A tal fine, lo specifico trattamento di dati personali è classificato e gestito dalle misure tecniche ed organizzative implementate per conformare il trattamento dei dati personali da parte della Società alle disposizioni del GDPR e del Codice Privacy Italiano, con particolare attenzione a:

- valutare il rischio di violazione del dato e delle relative conseguenze;
- definire i ruoli attribuiti ai vari attori coinvolti dal punto di vista dell'organigramma privacy;
- inserire il trattamento nel registro dei trattamenti;
- garantire adeguate misure di sicurezza del dato personale trattato;
- individuare i presupposti di liceità del trattamento;
- fornire l'informativa *ad hoc* agli interessati dal trattamento;
- individuare l'ambito di applicazione del trattamento, circoscrivendolo ai soli illeciti indicati dalla normativa e non a qualsiasi tipo di lamentela;
- disciplinare il diritto di accesso del soggetto segnalato ed eventualmente limitarlo per contemperare il suo diritto con l'obbligo di tutela della riservatezza sull'identità del segnalante, come stabilito dal novellato art. 2undecies, lett. f) del Codice Privacy Italiano.

Allo scopo, la Società si conforma altresì alle specifiche indicazioni contenute nel D,Lgs 24/2023.

4.11 WHISTLEBLOWING E TUTELA DELLA RISERVATEZZA

La prima tutela posta dal legislatore a favore del segnalante è l'obbligo di garantire la **riservatezza** della sua identità e di ogni altra informazione, inclusa l'eventuale documentazione allegata, dalla quale si possa direttamente o indirettamente risalire all'identità del *whistleblower*. La medesima garanzia è prevista in favore delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, nonché ai facilitatori, in considerazione del rischio di ritorsioni.

A tale obbligo sono tenuti:

- i soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni;
- l'ANAC;
- le Autorità amministrative (Dipartimento per la funzione pubblica e Ispettorato Nazionale del Lavoro), cui l'ANAC trasmette per competenza le segnalazioni esterne ricevute.

La riservatezza deve essere garantita per ogni modalità di segnalazione, quindi, anche quando avvenga in forma orale.

5. SANZIONI DISCIPLINARI E SISTEMA SANZIONATORIO

Un aspetto di particolare rilevanza nella costruzione del Modello Organizzativo è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico, nonché delle procedure previste dal Modello Organizzativo stesso.

Più precisamente, ai fini dell'applicazione del sistema sanzionatorio, per “*violazione*” si intende:

- violazione delle disposizioni del Modello Organizzativo e Codice Etico, delle regole di comportamento, dei protocolli o delle procedure in esso richiamati;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/2001 (reati, illeciti amministrativi o atti idonei alla realizzazione degli stessi) e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- violazioni, inadempimenti e ritorsioni in materia di *whistleblowing*;
- comportamenti o eventi rilevanti al fine della migliore efficacia ed effettività del Modello Organizzativo.

Infatti, simili violazioni **ledono il rapporto di fiducia instaurato con l'ente** – anche in base a quanto previsto dagli artt. 2104 e 2105 cod. civ., che stabiliscono obblighi in termini di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro nei confronti del proprio datore di lavoro – e possono, di conseguenza, comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale, nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dal datore di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del Giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del Giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del Codice Etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato. Pertanto, il datore di lavoro non è tenuto ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso prima di agire.

I principi di **tempestività** e **immediatezza** della sanzione rendono non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare la contestazione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, in via preliminare va precisato che, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori) e/o da normative speciali, dove applicabili, e deve essere caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

La mancata osservanza delle prescrizioni del Codice Etico e, più in generale, dei protocolli adottati con il Modello Organizzativo costituisce un illecito disciplinare sia nel caso in cui sia posta in essere da un dipendente della Società, sia nell'ipotesi in cui la mancanza sia commessa da un collaboratore, compatibilmente con le attività che possono essere da questi svolte.

In ragione della loro valenza disciplinare, il Codice Etico e le procedure adottate nel contesto del Modello Organizzativo, il cui mancato rispetto costituisce illecito disciplinare, sono formalmente dichiarati vincolanti per tutti i dipendenti all'atto della comunicazione dell'adozione del Modello Organizzativo.

Di seguito viene quindi descritto il sistema disciplinare, parte integrante del Modello Organizzativo, contenente le sanzioni disciplinari e i relativi aspetti procedurali applicabili in conseguenza di un

comportamento che violi le disposizioni del Codice Etico o i protocolli del Modello Organizzativo della Società.

5.1 SANZIONI DISCIPLINARI E TUTELA DELLA RISERVATEZZA

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'ente contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora, invece, la contestazione sia in tutto o in parte fondata sulla segnalazione e l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare o della persona comunque coinvolta nella segnalazione, l'identità del segnalante sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati. Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare, che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione. Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà dell'ente di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

5.2 SANZIONI DISCIPLINARI PER IL PERSONALE DIPENDENTE

In relazione al personale dipendente, la Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della L. n. 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori) e le previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato (CCNL Commercio per i dipendenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi), sia con riguardo alle sanzioni comminabili, sia alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

Al personale dipendente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal lavoro;
- licenziamento.

L'accertamento di eventuali violazioni potrà determinare a carico del lavoratore la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa.

Tali sanzioni saranno comminate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e saranno proporzionate a seconda della loro gravità.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le violazioni dei lavoratori e i provvedimenti disciplinari adottati, si precisa che:

- incorre nei provvedimenti disciplinari **conservativi** il dipendente che:
 - violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico e alle regole comportamentali contenute nel Modello Organizzativo (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società;
 - ponga in essere violazioni del Modello Organizzativo, escluse quelle dirette in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs 231/2001;
- incorre nei provvedimenti disciplinari **risolutivi** il dipendente che:
 - adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree ritenute a rischio dalla Società, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico, diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'infrazione alla disciplina e alla diligenza nel lavoro, talmente grave da ledere la fiducia dell'azienda nei confronti del dipendente stesso;
 - adotti, nello svolgimento delle attività riconducibili alle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto e i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi cinque giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i dieci giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente.

L'irrogazione del provvedimento disciplinare dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali applicabili. Il licenziamento potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della Legge n. 604 del 15 luglio 1966, confermate dall'art.18 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità delle violazioni commesse;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- altre particolari circostanze che caratterizzino la violazione.

Le sanzioni disciplinari (così come previsto dall'art. 7 L. n. 300/1970) e il Codice Etico sono portate a conoscenza del lavoratore mediante intranet aziendale.

5.3 SANZIONI DISCIPLINARI PER I LAVORATORI SUBORDINATI CON LA QUALIFICA DI DIRIGENTI

In via generale, al personale dirigente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- multa;
- sospensione dal lavoro;
- risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

Incorre nei provvedimenti disciplinari **conservativi** il dirigente che:

- violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico e alle regole comportamentali contenute nel Modello Organizzativo (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società;
- ponga in essere le violazioni del Modello Organizzativo, escluse quelle dirette in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs 231/2001.

In questi casi, potranno determinarsi a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, in considerazione della gravità della condotta, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione a incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ.

Incorre nei provvedimenti disciplinari **risolutivi** il dirigente che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree ritenute a rischio dalla Società, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico, diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'infrazione alla disciplina e alla diligenza nel lavoro, talmente grave da ledere la fiducia dell'azienda nei confronti del dipendente stesso;
- adottati, nello svolgimento delle attività riconducibili alle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

In questi casi, la Società, in considerazione della gravità della condotta, potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro secondo le previsioni di legge applicabili e il CCNL.

5.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

L'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'organo amministrativo nella sua collegialità, affinché provveda ad assumere o promuovere le iniziative più opportune e adeguate in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto della Società

Incorre nei provvedimenti **conservativi** l'Amministratore che:

- violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico e alle regole comportamentali contenute nel presente Modello Organizzativo (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società;
- ponga in essere le violazioni del Modello Organizzativo, escluse quelle dirette in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs 231/2001.

In questi casi l'organo amministrativo potrà procedere direttamente all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto o della revoca delle procure conferite, a seconda della gravità del fatto.

Incorre nei provvedimenti **risolutivi** l'Amministratore che:

- adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree ritenute a rischio dalla Società, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico, diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'infrazione alla disciplina e alla diligenza nel lavoro, talmente grave da ledere la fiducia dell'azienda nei confronti dell'amministratore;
- adotti, nello svolgimento delle attività riconducibili alle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

In questo caso le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) saranno adottate dall'assemblea dei Soci.

5.5 SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI/COMMERCIALI E SOGGETTI “PARASUBORDINATI”

La violazione delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei soggetti aventi rapporti contrattuali, commerciali o accordi di *partnership* con la Società, compreso il professionista incaricato del ruolo di Organismo di Vigilanza, potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fermo restando la facoltà di chiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte dell'Autorità giudiziaria delle misure previste dal D.Lgs 231/2001.

In particolare, i contratti stipulati dalla Società con lavoratori autonomi, collaboratori e consulenti potranno prevedere un'apposita dichiarazione di conoscenza dell'esistenza del Codice Etico e dei relativi principi, dell'obbligo di attenersi a questi, ovvero, se trattasi di soggetto straniero o operante all'estero, di rispettare la normativa internazionale e locale di prevenzione dei rischi che possano determinare la responsabilità conseguente alla commissione di reati in capo alla Società.

5.6 SANZIONI PER LE VIOLAZIONI IN MATERIA DI *WHISTLEBLOWING*

Sanzioni disciplinari **CONSERVATIVE**.

Nei confronti di **lavoratori subordinati, dirigenti o amministratori** che si accerti:

- a) abbiano violato gli obblighi di riservatezza circa l'identità del segnalante;
- b) abbiano violato il divieto di atti di ritorsioni o discriminatori nei confronti del segnalante;
- c) abbiano ostacolato o tentato di ostacolare una segnalazione;
- d) non abbiano istituito, avendone avuto incarico, i canali di segnalazione o le procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero adottino procedure non conformi a quelle di cui agli artt. 4 e 5 del D.Lgs 24/2023;
- e) non abbiano riportato all'OdV i flussi informativi in materia di *whistleblowing* e dei provvedimenti disciplinari adottati.

Sanzioni disciplinari **RISOLUTIVE**.

Nei confronti dei **lavoratori subordinati, dirigenti o amministratori** quando si accerti:

- a) anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile;
- b) la responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

Nei confronti dei **soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali e soggetti "parasubordinati"**, le violazioni di cui alle lettere precedenti potranno determinare, in conformità a quanto stabilito nella PARTE SPECIALE del Modello Organizzativo ed eventualmente disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fermo restando la facoltà di chiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti.

Nei confronti dei **soci**, il Consiglio di Amministrazione si riserverà, nel caso, di adottare i provvedimenti più opportuni.

5.7 APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

A seguito di un'eventuale violazione del Modello Organizzativo, il Consiglio di Amministrazione è responsabile degli accertamenti necessari, dell'instaurazione del procedimento disciplinare e dell'irrogazione delle sanzioni.

La Società conserva adeguata documentazione a supporto delle eventuali sanzioni comminate.

L'Organismo di Vigilanza, stante la sua funzione di monitoraggio dell'effettiva attuazione e osservanza del Modello Organizzativo e di tutte le sue componenti, avrà il compito di effettuare le opportune segnalazioni delle possibili violazioni riscontrate o di cui abbia avuto notizia nello svolgimento delle sue attività e di verificare, in caso di accertamento positivo della violazione, l'effettiva irrogazione, da parte della Società, della sanzione proporzionata.