



Modello di organizzazione e di gestione *ex* Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

Parte Generale

PARTE GENERALE

Date	Rev.	Verified	Approved
14.04.2020	0001	Team Compliance	CDA
22.11.2023	0002	Team Compliance	CDA

Indice

Sommario

DEFINIZIONI

SEZIONE I - INTRODUZIONE

- 1.1. Il decreto legislativo n. 231/2001
- 1.2. I reati presupposto
- 1.3. Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01
- 1.4. Condizione esimente della Responsabilità amministrativa
- 1.5. I reati commessi all'estero
- 1.6. Le Linee Guida di Confindustria
- 1.7. L'adozione di Modelli organizzativi idonei a prevenire i reati presupposto della responsabilità da reato nel contesto del Gruppo Maggioli S.p.A.

SEZIONE II - LA COSTRUZIONE DEL MODELLO E LA SUA FUNZIONE

- 2.1. APKAPPA SRL
- 2.2. Ambiente di Controllo e Modello di Governance adottato da APKAPPA SRL
- 2.3. Obiettivi perseguiti da APKAPPA SRL con l'adozione del Modello
- 2.4. Metodologia adottata per la costruzione del Modello
- 2.5. Struttura del Modello di Organizzazione e Gestione di APKAPPA SRL
- 2.6. Metodologia adottata per la costruzione e l'adozione del Modello

SEZIONE III - ORGANISMO DI VIGILANZA

- 3.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza
- 3.2. Composizione, nomina e durata
- 3.3. Requisiti di nomina e causa di ineleggibilità
- 3.4. Riunioni, deliberazioni e regolamento interno
- 3.5. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza
- 3.6. Reporting nei confronti degli organi societari
- 3.7. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza
- 3.8. Il Whistleblowing
- 3.9. Raccolta e conservazione delle informazioni
- 3.10. Responsabilità dell'Organismo di Vigilanza
- 3.11. Autonomia dell'Organismo di Vigilanza
- 3.12. Remunerazione dell'Organismo di Vigilanza

SEZIONE IV - LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

- 4.1. Formazione del personale
- 4.2. Informativa a Collaboratori Esterni e Partner
- 4.3. Comunicazione e diffusione del Modello
- 4.4. Aggiornamento del modello

SISTEMA DISCIPLINARE EX D.LGS. 231/01

REGOLAMENTO ODV

MAPPATURA DEI RISCHI

ELENCO REATI PRESUPPOSTO (ALLEGATO I)

PROTOCOLLO FLUSSI VERSO L'ODV (ALLEGATO II)

ELENCO PROCEDURE E CERTIFICAZIONI (ALLEGATO III)

PROTOCOLLO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING E DELLE INDAGINI (ALLEGATO IV)

PARTI SPECIALI

Definizioni

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

- **“Aree a Rischio”**: le aree di attività della Società nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati.
- **“Attività Strumentali”**: attività attraverso la quale è possibile commettere un reato di corruzione/concussione;
- **“CCNL”**: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società.
- **“Collaboratori Esterni”**: tutti i collaboratori esterni complessivamente considerati, vale a dire, i Consulenti, i Partner e i Fornitori, e anche i Rivenditori.
- **“Destinatari”**: gli Esponenti Aziendali e i Collaboratori Esterni.
- **“Dipendenti”**: soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti.
- **“D.Lgs. 231/2001 o il Decreto”**: il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.
- **“Enti”**: società, consorzi, ecc.
- **“Esponenti Aziendali”**: Amministratori, Sindaci, Liquidatori, Responsabili di Funzione, Dipendenti della Società.
- **“Incaricati di un pubblico servizio”**: ai sensi dell’art. 358 cod. pen. “sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest’ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale.
- **“Linee Guida di Confindustria”**: Le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successive modifiche ed integrazioni;
- **“Modello o Modelli”**: il modello o i modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. 231/2001.
- **“Organi Sociali”**: il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale
- **“Organismo di Vigilanza/ OdV”**: l’organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento.
- **“P.A.”**: La Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- **“Partner”**: controparti contrattuali di APKAPPA, quali ad esempio fornitori, agenti, partner, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (acquisto e cessione di beni e servizi, associazione temporanea di impresa, joint venture, consorzi ecc.), ove destinati a cooperare con l’azienda nell’ambito dei Processi Sensibili;
- **“Processi Sensibili”**: attività di APKAPPA nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- **“Pubblici Ufficiali”**: ai sensi dell’art. 357 cod. pen. “sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi, e caratterizzata dalla formazione o manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi.
- **“Reati o Reati Presupposto”**: le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001
- **“Società”**: APKAPPA Srl
- **“Whistleblowing”**: prassi e procedure che costituiscono la gestione delle segnalazioni di condotte illecite che assicurano la tutela della riservatezza del segnalante

Sezione I - Introduzione

1.1. Il decreto legislativo n. 231/2001

L’8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all’art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il D.Lgs. 231/2001. Entrato in vigore il 4 luglio successivo, ha adeguato la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l’Italia da tempo aderisce:

- Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;

PARTE GENERALE

- Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1996 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici della Comunità Europea e degli Stati membri;
- Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il D.lgs. 231/2001, rubricato “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati, tassativamente elencati, commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi.

Le norme ivi contenute identificano come soggetti attivi del reato 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 e, infine, persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

Il D.lgs. 231/2001 stabilisce che:

- 1) L’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:
 - a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. **Soggetti Apicali**);
 - b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).
- 2) L’ente non risponde se le persone indicate nel punto 1 hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

Oltre all’esistenza degli elementi oggettivi e soggettivi sopra descritti, il D. Lgs. 231/01 richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è in definitiva riconducibile ad una “colpa di organizzazione”, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell’ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel D. Lgs. 231/01.

Il D.lgs. 231/2001 coinvolge nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che ne abbiano tratto un vantaggio. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l’applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l’interdizione dall’esercizio dell’attività, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

In base al D.lgs. 231/01, l’ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. da 24 a 25-quinquiesdecies del D.lgs. 231/01, detti anche “Reati Presupposto”, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5 comma 1 del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell’art. 10 della legge n. 146/2006.

La responsabilità dell’impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo (ai sensi dell’art. 26 del Decreto 231), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere il delitto e l’azione non si compie o l’evento non si verifica.

In particolare, la responsabilità dell’Ente è presunta qualora l’illecito sia commesso da una persona fisica che ricopre posizioni di vertice o responsabilità o da persone fisiche funzionalmente riferibili all’Ente; ricade di conseguenza sull’Ente l’onere di dimostrare la sua estraneità ai fatti provando che l’atto commesso è estraneo alla *policy* aziendale.

I due requisiti dell’interesse e del vantaggio sono cumulabili, ma è sufficiente uno solo per delineare la responsabilità dell’Ente.

Se l’interesse manca del tutto perché il soggetto qualificato ha agito per realizzare un interesse esclusivamente proprio o di terzi, l’ente non è responsabile. Al contrario, se un interesse dell’ente - sia pure parziale o marginale - sussisteva, l’illecito dipendente da reato si configura anche se non si è concretizzato alcun vantaggio per lo stesso ente, il quale potrà al più beneficiare di una riduzione della sanzione pecuniaria.

La responsabilità dell’Ente si aggiunge – e non si sostituisce - a quella penale della persona fisica che ha compiuto materialmente l’illecito, ed è autonoma rispetto ad essa, sussistendo anche quando l’autore del reato non è stato identificato o non è imputabile oppure nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall’amnistia.

PARTE GENERALE

1.2. I Reati Presupposto

I reati previsti dal Decreto 231 I reati, dal cui compimento può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente richiamati dal D. Lgs. 231/01 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito le "famiglie di reato" attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/01, rimandando all'Allegato I "Elenco Reati Presupposto" del presente Modello per il dettaglio delle singole fattispecie incluse in ciascuna famiglia:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24)
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008]
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009]
- Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, Decreto 231) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012]
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009]
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- Reati societari (Art. 25-ter, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. n. 69/2015 e dal D.Lgs 15 marzo 2017, n. 38]
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003] - Aggiornato alla data del 15 dicembre 2014 (ultimo provvedimento inserito: art. 3, Legge 15 dicembre 2014, n. 186)
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 583-bis c.p.) (Art. 25- quater.1, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003, come da ultimo modificato dalla L. n. 199/2016]
- Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25- septies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007]
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, Decreto 231) [Articolo aggiunto dal D.lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs. n. 195/2021]
- Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1, comma 2) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021]
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
- Reati ambientali (Art. 25-undecies, Decreto 231) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011; modificato dalla L. n. 68/2015; modificato dal D.lgs. n. 21/2018]
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012 come da ultimo modificato dalla L. n. 161/2017]
- Reati di razzismo e xenofobia (Art. 25 terdecies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla Legge n. 167/2017]
- Reati transnazionali (L. n. 146/2006)
- Frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di gioco d'azzardo (Art. 25 quaterdecies) [Articolo inserito dall'articolo 5, comma 1, della Legge 3 maggio 2019, n. 39.]
- Reati Tributarî (Art. 25 quinquiesdecies) [Articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e modificato dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Reato di contrabbando (art. 25 sexiesdecies) [Articolo aggiunto dal D.lgs. n. 75/2020]
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]

1.3. Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01

La competenza a conoscere degli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale.

L'accertamento della responsabilità può comportare l'applicazione di sanzioni gravi e pregiudizievoli per la vita dell'ente stesso, quali:

PARTE GENERALE

- **sanzioni pecuniarie;**
- **sanzioni interdittive;**
- **confisca;**
- **pubblicazione della sentenza.**

In particolare, le sanzioni interdittive, che si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, possono comportare importanti restrizioni all'esercizio dell'attività di impresa dell'ente, quali:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per le prestazioni del pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La legge 9 gennaio 2019, n. 3, recante "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici" (cd. legge Spazzacorrotti) ha introdotto una disciplina specifica per l'applicazione delle sanzioni interdittive ad alcuni reati contro la PA, ovvero concussione, corruzione propria semplice e aggravata dal rilevante profitto conseguito dall'ente, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita a dare o promettere utilità, dazione o promessa al pubblico ufficiale o all'incaricato di pubblico servizio di denaro o altra utilità da parte del corruttore, istigazione alla corruzione

In particolare, la legge ha disposto un inasprimento del trattamento sanzionatorio, distinguendo due diverse forbici edittali a seconda della qualifica del reo: le sanzioni interdittive potranno avere una durata compresa tra 4 e 7 anni se il reato è commesso da un soggetto apicale e tra 2 e 4 anni se il colpevole è un soggetto subordinato.

La legge ha invece disposto l'applicazione delle sanzioni interdittive nella misura base di cui all'art. 13, co. 2 del decreto 231 (3 mesi-2 anni) qualora l'ente, per gli stessi delitti citati e prima della sentenza di primo grado, si sia adoperato per evitare ulteriori conseguenze del reato e abbia collaborato con l'autorità giudiziaria per assicurare le prove dell'illecito, per individuarne i responsabili e abbia attuato modelli organizzativi idonei a prevenire nuovi illeciti e ad evitare le carenze organizzative che li hanno determinati.

Tali misure possono essere applicate all'ente anche in via cautelare, e dunque prima dell'accertamento nel merito in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito amministrativo che da esso dipende, nell'ipotesi in cui si ravvisi l'esistenza di gravi indizi tali da far ritenere la responsabilità dell'ente, nonché il pericolo di reiterazione dell'illecito. Nell'ipotesi in cui il giudice ravvisi l'esistenza dei presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva a carico di un ente che svolga attività di interesse pubblico ovvero abbia un consistente numero di dipendenti, lo stesso potrà disporre che l'ente continui a operare sotto la guida di un commissario giudiziale.

1.4. Condizione esimente della Responsabilità amministrativa

L'art. 6 del Decreto 231 stabilisce che l'ente, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, non risponda qualora dimostri che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporre l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. "Organismo di Vigilanza, nel seguito anche "Organismo" o "O.d.V.");
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza del personale apicale, l'ente sarà ritenuto responsabile del reato **solamente in ipotesi di carenza colpevole negli obblighi di direzione e vigilanza.**

Pertanto, l'ente che, prima della commissione del reato, adotti e dia concreta attuazione ad un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, va esente da responsabilità se risultano integrate le condizioni di cui all'art. 6 del Decreto.

In tal senso il Decreto fornisce specifiche indicazioni in merito alle esigenze cui i Modelli Organizzativi devono rispondere:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- prevedere specifici "protocolli" diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

PARTE GENERALE

- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V.;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Tuttavia, la mera adozione di un Modello Organizzativo non è di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia effettivamente ed efficacemente attuato.

In particolare, ai fini di un efficace attuazione del Modello, il Decreto richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano emerse significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- la concreta applicazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

1.5. I reati commessi all'estero

La responsabilità degli enti non si esaurisce all'interno dei confini nazionali ma si estende anche alle fattispecie incriminatrici commesse all'estero.

In forza dell'art. 4 del Decreto 231 (nonché dalle disposizioni contenute nella L. 146/2006 – Ratifica ed esecuzione della Convenzione dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15.11.2000 e il 31.05.2001), l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione all'estero di taluni reati. In particolare, l'art. 4 del Decreto 231 prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

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

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti.

Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale *"il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione"*.

1.6. Le linee Guida di Confindustria

Nella predisposizione del presente Modello, APKAPPA si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria.

L'art. 6 comma 3 del D.lgs. 231/01 prevede che: *"I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di **codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti**, comunicati al Ministero della Giustizia, e che, di concerto con i ministeri competenti, può formulare, entro 30 giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati."*

Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono, in particolare, di seguire nella progettazione del Modello le seguenti fasi:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali con riferimenti ai reati del Decreto 231 e un sistema disciplinare;
- adozione di procedure manuali ed informatiche;
- definizione di un sistema organizzativo volto a garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti, nonché a verificare la correttezza dei comportamenti;
- articolazione di un sistema di poteri autorizzativi e di firma, coerente con le responsabilità assegnate e finalizzato ad assicurare una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione ed attuazione delle decisioni;

PARTE GENERALE

- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri, e dei flussi e canali di comunicazione, ovvero degli obblighi informativi.

APKAPPA ha, quindi, adottato il proprio modello di organizzazione sulla base delle Linee Guida di Confindustria.

Si rinvia alla più ampia trattazione dei principi di cui alle Linee Guida di Confindustria richiamati nel testo del presente Modello.

1.7. L'adozione di modelli organizzativi idonei a prevenire i reati presupposto della responsabilità da reato nel contesto del Gruppo Maggioli S.p.A.

APKAPPA è controllata dal Gruppo Maggioli, di cui la Società Maggioli S.p.A. è la capogruppo.

Ogni società del Gruppo Maggioli, laddove applicabile il D. lgs. 231/01, è chiamata a svolgere autonomamente l'attività di predisposizione, adozione e revisione del proprio Modello Organizzativo e a nominare un proprio Organo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Nell'implementazione del proprio Modello, ogni società terrà in debito conto le indicazioni della capogruppo al solo fine di promuovere la coerenza di approccio e l'uniformità dei principi di base, nel pieno rispetto dell'autonomia decisionale e delle specificità legate all'operatività dell'ente.

Ogni Società del Gruppo, inoltre, nomina un proprio Organismo di Vigilanza, distinto anche nella scelta dei singoli componenti.

Sezione II - La costruzione del modello e la sua funzione

2.1. APKAPPA S.r.l.

APKAPPA S.r.l. opera sin dal 1986, inizialmente come A.P.Systems S.p.A., nello sviluppo di sistemi di *Information and Communication Technology* per la Pubblica Amministrazione ed aziende private.

A giugno 2017 A.P. Systems S.p.A. venne acquisita dal Gruppo Maggioli.

Il 1° gennaio 2018 nasce, quindi, APKAPPA Srl, dalla fusione per incorporazione di: A.P.Systems e Studio K, aziende entrambe facenti parte del Gruppo Maggioli.

In particolare, **A.P. Systems**, già operativa nel mercato ICT da oltre 30 anni, sia in Italia che all'estero, era una realtà consolidata, con la *mission* di progettare e rilasciare sistemi finalizzati alla digitalizzazione della pubblica amministrazione locale, ottimizzata con i più moderni ed accreditati.

strumenti di governo elettronico, all'efficientamento energetico e gestionale degli impianti di illuminazione pubblica, all'applicazione delle *smart technologies* ai servizi pubblici, all'ottimizzazione della comunicazione dati *machine-to-machine* nelle reti di distribuzione di energia elettrica, acqua e gas.

La società vantava una importante esperienza nella digitalizzazione della PA locale, con propri sistemi di *software* gestionale *web-based* ed i servizi correlati, tra cui la conservazione digitale a norma dei documenti informatici accreditata dall'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID) nell'aprile 2015.

Da oltre 15 anni, inoltre, la società era operativa con la sua divisione **Mobile Information Technology (MIT)** che le ha consentito di ricoprire il ruolo di *'prime contractor'* in vasti progetti di telelettura/telecontrollo, dove migliaia di propri dispositivi, installati su tutto il territorio nazionale ed estero, ricevono e trasmettono quotidianamente miliardi di dati attraverso reti di comunicazione *wireless* pubbliche e *powerline*.

Studio K, invece, pure da oltre 30 anni presente sul mercato italiano, è stata la *software house* del Gruppo Maggioli riconosciuta nel mercato quale realtà consolidata nella fornitura di *software* e servizi per la Pubblica Amministrazione Locale italiana. Procedure snelle, costi ridotti e servizi facilmente accessibili, sono sempre stati i vantaggi che Studio K ha garantito in termini di opportunità di innovazione a quegli Enti che, coinvolti nel processo di semplificazione e trasparenza dei rapporti con i cittadini, sono chiamati a gestire procedimenti e processi amministrativi in modo sempre più efficace. Studio K, per soddisfare al meglio le molteplici esigenze delle Amministrazioni Pubbliche, ha perseguito una politica di capillarizzazione della propria struttura, sia commerciale che di assistenza, per essere presente con eguale efficacia in ogni diversa situazione nazionale e garantire un servizio sempre rapido ed

PARTE GENERALE

altamente professionale. Grazie a tale politica Studio K è stata in grado di offrire la più qualificata assistenza tecnica sia direttamente sia tramite i propri rivenditori.

Core business

L'azienda produce *software* gestionali per la Pubblica Amministrazione Locale, con "sistemi informativi integrati" per la gestione unitaria di tutti i processi amministrativi (es. gestione dell'Anagrafe, gestione Tributi comunali, gestione della Contabilità e del Personale, ecc.) ed offre anche una serie di servizi, connessi all'utilizzo del software.

Negli anni, il business di riferimento si è modificato di pari passo con l'evoluzione della Pubblica Amministrazione e delle Libere Professioni. Tale evoluzione ha portato la Società a specializzarsi sempre più nella problematica dell'Ente Locale e ad adeguarsi alle loro nuove esigenze che sono nate negli anni.

La *mission* di APKAPPA oggi è quella di progettare e rilasciare sistemi finalizzati a:

- **digitalizzare** la pubblica amministrazione ottimizzandone i procedimenti con i più moderni ed accreditati strumenti di governo elettronico;
- **efficientare** l'uso energetico e la gestione degli impianti di illuminazione pubblica;
- **applicare le *smart technologies*** ai servizi pubblici;
- **ottimizzare la comunicazione** dati machine-to-machine nelle reti di distribuzione energia elettrica, acqua e gas;

Tale mission, si è concretizzata in due aree/*business unit* principali, area **Smart City & IoT** e area **PA**, e nei sistemi *hyperSIC*, *Luminibus*® e *APYLink* ampiamente apprezzati ed utilizzati sul territorio nazionale ed estero da numerosi Enti Locali, *Utilities* e *Global services companies*.

Nello specifico:

- **PA:** si occupa della realizzazione e gestione di software applicativi per la Pubblica Amministrazione Locale, con "sistemi informativi integrati" per la gestione unitaria di tutti i processi amministrativi (es. gestione dell'Anagrafe, gestione Tributi comunali, gestione della Contabilità e del Personale, ecc.) e offre una serie di servizi, connessi all'utilizzo del software, concretizzati in soluzioni dedicate alla digitalizzazione dei servizi ai cittadini.
- **Smart City & IoT:** si occupa di efficientamento energetico e gestionale degli impianti di illuminazione pubblica stradale, di sviluppo e applicazione delle *smart technologies* e della sensoristica IoT nelle reti di distribuzione energia elettrica e acqua. L'offerta è basata sui sistemi delle famiglie APYLink e Luminibus®, il sistema di telegestione degli impianti di illuminazione pubblica in grado anche di integrare la sensoristica IoT (c.d. Internet of Things) per aumentare la qualità e la quantità dei servizi ai cittadini e concretizzare il processo di trasformazione del territorio in Smart City. In questo mercato APKAPPA occupa una posizione di rilievo nazionale ed internazionale per le importanti realizzazioni effettuate per conto dei più grandi distributori di energia, ESCo e Global Service companies in Italia, Europa e Sud America. Si segnala, da ultimo, SMAQ®, ovvero il sistema di Smart Water Metering via NB-IoT™ che consente di ottenere in modo rapido ed economico obiettivi oggi molto importanti per i gestori del Servizio Idrico Integrato come la telelettura automatizzata dei dati di consumo, il monitoraggio delle perdite, campagne di misura e tanto altro. SMAQ è applicabile a contatori di qualsiasi portata, marca e modello liberando il gestore da vendor lock-in.

Oltre a mettere a disposizione, pertanto, una *suite* applicativa sempre aggiornata sia a livello tecnologico che normativo (soluzioni gestionali anche di tipo *webapp*, servizi di abilitazione e accesso al sistema pagoPA® come *partner* tecnologico già attivo, servizi di *cloud computing* attraverso il proprio *data center* certificato ISO27001 e tutti i servizi tecnici, formativi e consulenziali correlati), APKAPPA ha attivato un centro servizi (denominato APSe.Cloud) qualificato da AgID ai sensi della circolare 9 aprile 2018 n. 2, che incontra l'esigenza della PA di digitalizzare ed ottimizzare la propria azione amministrativa riducendo, nel contempo, la relativa spesa. Tra i molti servizi APSe offre anche la possibilità di conservare i documenti digitali (servizi di conservazione digitale a norma dei documenti in qualità di conservatore accreditato AgID).

La *value proposition* è la profonda esperienza e conoscenza dei singoli mercati e delle tecnologie che consente ad APKAPPA di trasformare il proprio ruolo di fornitore in *partner* esperto in grado di far affrontare al proprio Cliente i processi di digitalizzazione ed efficientamento con serenità ed assertività.

APKAPPA ha introdotto, infine, il servizio di elaborazione service paghe e tributi, avente l'obiettivo di produrre i deliverable (cedolini, cartelle ecc.) corretti, nel rispetto degli standard di qualità.

PARTE GENERALE

La Società ha la propria sede legale in Milano, Via Francesco Albani n. 21, e opera attraverso diverse filiali situate sul territorio nazionale e in particolare a Reggio Emilia e Magenta (MI), che sono le due sedi operative principali, nonché le seguenti filiali tecnico-commerciali/unità locali di Casoria (NA) e Matelica (MC).

2.2. Ambiente di Controllo e Modello di Governance adottato da APKAPPA Srl

Ambiente di controllo e il sistema di controllo interno

Il sistema di controllo interno, nella prassi internazionale, è definito come: «l'insieme dei processi attuati dal Consiglio di Amministrazione, dal management e dal personale di una organizzazione, finalizzato a fornire una ragionevole sicurezza sul conseguimento degli obiettivi rientranti nelle seguenti categorie:

- efficacia ed efficienza delle attività operative;
- attendibilità delle informazioni contabili ed extracontabili, sia per i terzi, sia a fini interni;
- conformità alle leggi, ai regolamenti, alle norme e alle politiche interne».

Il sistema di controllo interno aziendale può essere analizzato distinguendo tra elementi:

- di «struttura», costituiti dal contesto in cui opera il sistema di controllo;
- di «processo», ovvero la «componente attuativa» del sistema di controllo interno, costituita dalle attività che devono essere svolte: l'identificazione e valutazione dei rischi, la definizione delle attività di controllo ed il monitoraggio.

L'ambiente di controllo:

- rappresenta il principale elemento di struttura poiché costituisce il contesto all'interno del quale il sistema di controllo viene progettato e successivamente monitorato;
- deriva dalle scelte compiute dall'alta direzione in merito alla definizione delle variabili organizzative, come la struttura organizzativa, il sistema informativo, i processi di controllo di gestione ed informativi. La struttura organizzativa riguarda gli organi, tra cui è suddiviso il lavoro, le funzioni a loro assegnate (direttive, esecutive, l'attribuzione di deleghe, le responsabilità), le relazioni tra i diversi organi (la definizione delle gerarchie, l'individuazione dei diversi livelli in cui si compone verticalmente la struttura).

Accanto a tali variabili vi sono poi le situazioni di contesto aziendale che costituiscono ulteriori variabili, come lo stile della direzione e la sensibilità al controllo diffusa all'interno dell'impresa.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto dell'«ambiente di controllo» dell'impresa, costituito dall'insieme degli iter/processi operativi e dei sistemi di controllo operanti in azienda, qualora giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sui Processi Sensibili (come meglio evidenziati nelle Parti Speciali).

Modello di Governance

APKAPPA Srl è una Società controllata dal Gruppo Maggioli, il cui Modello di Governance adottato è il seguente:

Assetto organizzativo

La Società ha adottato un modello di struttura organizzativa di tipo "funzionale".

A capo dell'organizzazione è collocato il Consiglio di Amministrazione il quale, per dare esecuzione ed attuazione agli indirizzi di gestione, si avvale dell'Amministratore Delegato al quale riportano i responsabili di funzione.

L'organizzazione di APKAPPA Srl prevede funzioni di tipo operativo svolte direttamente da APKAPPA mentre le funzioni di *service* (Ufficio Risorse Umane, Amministrazione, Ufficio fiscale, Sicurezza, ecc.) sono svolte in collaborazione con la controllante, Maggioli S.p.A., in forza di specifici accordi.

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e la responsabilità nell'ambito del processo decisionale aziendale, la Società ha messo a punto un organigramma, soggetto ad aggiornamenti, nel quale è schematizzata l'intera struttura organizzativa.

L'organigramma declina la struttura organizzativa ed è oggetto di costante e puntuale aggiornamento in funzione dei cambiamenti effettivamente intervenuti nella struttura organizzativa.

PARTE GENERALE

Il documento è oggetto di ufficiale comunicazione a tutto il personale della Società.

Organi sociali

Assemblea

L'assemblea dei soci è competente a deliberare sulle materie riservate alla sua competenza dalla legge, dallo statuto, nonché sugli argomenti che l'organo amministrativo sottopone alla sua attenzione.

Consiglio di Amministrazione

Il CdA è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società essendogli deferito tutto ciò dalla legge e lo statuto non riservano inderogabilmente all'assemblea dei soci. Nei limiti di legge tale organo può delegare uno o più dei suoi membri o a un comitato esecutivo (composto da alcuni dei suoi membri) le proprie attribuzioni o tutto o in parte.

Il consiglio di amministrazione, composto da 7 (sette) membri.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, da esercitarsi con firma libera e disgiunta.

All'Amministratore Delegato sono assegnati tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione da esercitarsi con firma libera e disgiunta, esclusi quelli riservati per legge o per patti al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea dei Soci nelle b.u. P.A. e Smart City & IoT.

Al Vicepresidente è stata assegnata la delega alla gestione commerciale dell'area "Pubblica Amministrazione" (P.A.)

È stato inoltre individuato un Consigliere Delegato, al quale sono stati conferiti i poteri da esercitarsi con firma singola relativamente alle aree di business "Pubblica Amministrazione" e "Smart City & IOT";

Sono stati individuati, inoltre:

- Un Direttore tecnico della *business unit* PA.
- Un Direttore tecnico e responsabile commerciale della business unit "Smart City & IOT".

La Società ha inoltre attribuito al medesimo Consigliere Ivano Corradini la qualifica di **Datore di Lavoro** ai sensi del D.Lgs. 81/08 con il mandato di porre in essere ogni atto ed adempimento necessario per il rispetto delle vigenti normative in materia di igiene e sicurezza sul lavoro e tutte le incombenze che le leggi pongono a carico delle aziende in merito al rispetto dell'ambiente.

La Società ha, infine, attribuito unicamente al Consigliere Ivano Corradini ogni più ampio potere per gestire, indirizzare ed organizzare gli aspetti inerenti al trattamento dei dati personali ai sensi del D.Lgs. 30.06.2003 n. 196, Reg. UE 2016/679 e D.Lgs. 102/2018, con il mandato di porre in essere ogni atto e adempimento necessario per il rispetto delle vigenti norme sulla privacy.

Il tutto come da visura camerale della Società, periodicamente aggiornata.

Collegio Sindacale e Società di Revisione

Il Collegio Sindacale della Società è attualmente composto da 3 sindaci effettivi (di cui un presidente) e due supplenti, che esercita anche la revisione e il controllo contabile.

La Società di Revisione della Controllante nell'ambito della revisione del bilancio consolidato di gruppo effettua anche una revisione dei processi contabili delle principali controllate, tra cui APKAPPA Srl.

2.3. Obiettivi perseguiti da APKAPPA con l'adozione del Modello

APKAPPA, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e dell'immagine e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello di organizzazione e di gestione previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito denominato il "Modello").

PARTE GENERALE

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello (al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio) possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di APKAPPA, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Il Modello di APKAPPA è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 14 aprile 2020, ed è costantemente aggiornato e rinnovato.

Il suddetto Modello organizzativo è stato predisposto da APKAPPA tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto Legislativo 231/2001, le linee guida elaborate in materia da Confindustria, approvate il 7 marzo 2002, e aggiornate al febbraio 2014.

Attraverso l'adozione e l'attuazione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- determinare i generali principi di comportamento, cui si aggiungono le procedure e protocolli specifici con riferimento alle singole funzioni aziendali;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e nei protocolli aziendali, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e interdittive) anche a carico della Società;
- ribadire che eventuali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio ovvero nel caso in cui fossero realizzate nell'interesse della stessa, sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- realizzare un'equilibrata ed efficiente struttura organizzativa, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informazione interna ed esterna;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- fornire un'adeguata tenuta documentale e tracciabilità delle operazioni rilevanti;
- evitare, nell'ambito dell'organizzazione aziendale, la concentrazione un unico soggetto, della gestione di un intero processo;
- individuare i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie;
- individuare un sistema disciplinare in linea con lo Statuto dei Lavoratori e il CCNL di settore;
- attribuire all'ODV il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e curarne l'aggiornamento;
- prevenire il rischio, attraverso l'adozione di principi procedurali specifici volti a disciplinare la formazione e la corretta attuazione delle decisioni societarie in relazione ai reati da prevenire;
- assicurare il principio della separazione delle funzioni;
- assicurare la verifica e la documentazione delle operazioni a rischio;
- definire dei poteri autorizzativi coerenti con la responsabilità assegnate;
- garantire la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
- consentire alla Società e agli organi di controllo preposti, grazie a un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti e le condotte contrarie al Modello.

2.4. Metodologia adottata per la costruzione del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo interno, nonché sistemi di deleghe e procure esistenti e già operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sui Processi Sensibili.

L'adozione del Modello è stata preceduta da un'attività di rilevazione delle aree di rischio (cd. "*risk assessment*") sulla base di quanto previsto dal Decreto e dalle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001"

PARTE GENERALE

elaborate da Confindustria. Tale attività ha avuto l'obiettivo di effettuare una mappatura preliminare delle funzioni aziendali e delle relative attività esposte a rischio di reato e valutare quali azioni porre in essere per far fronte alle criticità emerse.

Si è, poi, tenuto conto della normativa vigente, delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti all'interno di APKAPPA S.r.l. in quanto in parte già idonei a ridurre i rischi di commissione di reati e di comportamenti illeciti in genere, inclusi quindi anche quelli previsti dal Decreto.

A tale riguardo, va evidenziato che la Società è dotata delle seguenti certificazioni, ed è conseguentemente soggetta a periodiche verifiche da parte degli Enti certificatori:

ISO/IEC 27001:2013 (sicurezza dati), ossia alla norma che pone l'obiettivo di proteggere i dati e le informazioni da minacce di ogni tipo, al fine di assicurarne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità, e fornisce i requisiti per adottare un adeguato sistema di gestione della sicurezza delle informazioni (SGSI) finalizzato ad una corretta gestione dei dati sensibili dell'azienda ed al servizio di conservazione digitale dei documenti.

La certificazione è estesa anche ai controlli previsti dalle linee guida **ISO/IEC 27017:2015** e **ISO/IEC 27018:2014**

- **ISO 14001:2015** (certificazione del sistema ambientale)
- **ISO 9001:2015** (certificazione sistema di gestione qualità)

La Società ha, inoltre, adottato un Manuale integrato Sistema di Gestione Qualità - Information Security e una Politica integrata Qualità, Ambiente e Sicurezza, i cui principi sono riportati nel presente Modello, e fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

La mappatura dei rischi (c.d. risk assessment)

La fase di mappatura delle attività a rischio ha consentito di identificare le unità a rischio, articolabili in aree/funzioni, processi e sottoprocessi.

L'attività di diagnosi è stata poi rivolta ai settori, processi e funzioni aziendali che, in base ai risultati dell'analisi di "risk assessment", sono considerate concordemente più esposte ai reati previsti dal Decreto come, ad esempio, quelli che abitualmente intrattengono relazioni significative con pubbliche amministrazioni o che rivestono rilievo nelle aree amministrativa e finanziaria o che attengono alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Al fine di determinare i profili di rischio potenziale per la Società, ai sensi della disciplina dettata dal Decreto, sono state:

- individuate le attività svolte da ciascuna funzione aziendale, attraverso lo studio delle disposizioni organizzative vigenti;
- effettuate interviste con la Direzione aziendale e con altri soggetti individuati dalla stessa Direzione;
- accertate le singole attività a rischio ai fini del Decreto, nell'ambito delle diverse funzioni aziendali.

Si evidenzia, inoltre, che è stata effettuata un'analisi dei possibili ed eventuali concorsi di persone nel reato per tutte quelle attività "sensibili", che prevedono cioè processi in cui sono coinvolti più soggetti/funzioni aziendali o soggetti terzi di cui la Società si avvale nell'esercizio delle attività stesse.

Al termine del processo sopra indicato, è stata definita una mappatura generale delle attività rischio commissione reati (c.d. "mappatura delle aree a rischio-reato") nella quale si evidenziano:

- i potenziali reati e le tipologie tipizzate dalla norma;
- l'attività a rischio: a tal proposito si ricorda che pur avendo considerato nella mappatura i singoli reati nella sola forma consumata¹, l'Ente può essere ritenuto responsabile ex art. 26 del Decreto anche in tutti i casi in cui il delitto risulti soltanto tentato (a norma dell'art. 56 c.p.);
- i soggetti teoricamente "a rischio": per ciascuna attività a rischio-reato sono identificati i soggetti che in linea teorica, per il ruolo ricoperto o per le mansioni effettivamente svolte, hanno la teorica possibilità di commettere detti reati;
- il rischio residuo attuale

In particolare, l'attività svolta ha avuto l'obiettivo di analizzare la situazione attuale dal punto di vista di sistemi e procedure esistenti (c.d. "As is Analysis") e individuare le criticità connesse (c.d. "Gap Analysis").

Sulla base dei rischi individuati, è stata, infatti, effettuata la mappatura e la raccolta delle procedure e/o delle prassi aziendali in essere, con riferimento alle funzioni/processi a rischio individuati e tenuto conto della valutazione circa la loro adeguatezza quali

PARTE GENERALE

misure atte a limitare (rendendoli “accettabili”) o evitare i rischi di commissione di reato, individuando le fasi carenti (analisi dei *Gaps*) o che necessitano comunque di adeguamento.

2.5. Struttura del Modello di Organizzazione e Gestione di APKAPPA Srl.

Il presente Modello di Organizzazione e Gestione si compone di una **Parte Generale** e di più **Parti Speciali**, redatte in relazione alle tipologie di reati la cui commissione è astrattamente ipotizzabile in ragione delle attività svolte dalla Società.

La Parte Generale ricomprende una sezione dedicata al **Sistema Disciplinare**, nonché un allegato che elenca in maniera schematica tutti i **reati presupposto** e le relative sanzioni previste dalla normativa.

Essendo il presente Modello un “atto di emanazione dell’Organo Dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6 co. 1 lett. a del Decreto) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale che dovessero rendersi necessarie per sopravvenute esigenze aziendali, per adeguamenti normativi o in accoglimento dei suggerimenti dell’Organismo di Vigilanza, saranno rimesse alla competenza dello stesso Organo Dirigente.

È pertanto riconosciuta all’Organo Amministrativo di APKAPPA Srl la facoltà di apportare al testo, mediante apposite delibere, eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale, con l’inserimento di ulteriori Parti Speciali e allegati.

È attribuito, invece, all’Organismo di Vigilanza il potere di proporre modifiche al Modello o integrazioni di carattere formale, nonché eventuali altre modifiche ed integrazioni quali:

- introduzione di nuove procedure e controlli nel caso in cui non sia sufficiente una revisione di quelle esistenti;
- revisione dei documenti e delle procedure aziendali e societari che formalizzano l’attribuzione delle responsabilità e dei compiti alle posizioni responsabili di strutture organizzative “sensibili” o comunque che svolgono un ruolo di snodo nelle attività a rischio;
- introduzione di ulteriori controlli delle attività sensibili, con formalizzazione delle iniziative di miglioramento intraprese in apposite procedure;
- evidenziazione delle esigenze di integrare regole di carattere generale.

Parti speciali

Le parti speciali sono:

Parte Speciale	Descrizione	Riferimento normativo
Parte Speciale A	Reati con la Pubblica Amministrazione	artt. 24 – 25 D. Lgs. 231/01
Parte Speciale B	Reati societari Corruzione tra privati	art. 25 ter D. Lgs. 231/01
Parte Speciale C	Reati informatici e trattamento illecito di dati Reati in materia di violazione del diritto d’autore	Art. 24 bis D. Lgs. 231/01 e Art. 25 novies D. Lgs. 231/01
Parte Speciale D	Delitti di criminalità organizzata e di terrorismo Reati per l’utilizzo di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno o con permesso scaduto	Art. 24 ter / 25 quater D. Lgs. 231/01 Art. 25 duodecies D. Lgs. 231/01

PARTE GENERALE

Parte Speciale E	Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Art. 25 septies D. Lgs. 231/01
Parte Speciale F	Reati ambientali	Art. 25 undecies D. Lgs. 231/01
Parte Speciale G	Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio	Art. 25 octies D. Lgs. 231/01
Parte Speciale H	Reati contro l'industria e il commercio Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo	Art. 25bis 1 D. Lgs. 231/01 e Art. 25bis D. Lgs. 231/01
Parte Speciale I	Reati contro la personalità individuale Reati di istigazione al razzismo e alla xenofobia	Art. 25 quinquies D. Lgs. 231/01 Art. 25 terdecies D. Lgs. 231/01
Parte Speciale L	Reati Tributari	Art. 25 quinquiesdecies D.lgs. 231/01
Parte Speciale M	Reato di induzione a rendere o a non rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25 decies D. Lgs. 231/01

Al momento il modello non comprende le sezioni dedicate a

Reati Transnazionali	
Art. 25 quaterdecies	Frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di gioco d'azzardo
Art. 25 sexiesdecies	Reati di contrabbando
Art. 25 septiesdecies	Delitti contro il patrimonio culturale
Art. 25-duodecies	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
Art. 25 sexies	<i>Market Abuse</i>
Art. 25 quater	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali
Art. 25-quater1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

Sezione III - Organismo di Vigilanza

3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

In ottemperanza a quanto previsto all'art. 6, lettera b), del Decreto, è istituito presso APKAPPA un Organo, dotato di autonomi poteri di iniziativa, con funzioni di vigilanza e controllo (di seguito Organismo di Vigilanza o OdV) in ordine al funzionamento, all'efficacia, all'adeguatezza ed all'osservanza del Modello nonché alla cura dell'aggiornamento del medesimo.

Ciò nonostante, non di secondo piano sarà il contributo diretto di tutti i destinatari del Modello i quali sono comunque chiamati a concorrere ad assicurare il miglior funzionamento del medesimo.

PARTE GENERALE

L'OdV, nello svolgimento dei compiti che gli competono, potrà avvalersi, oltre che della struttura sua propria, del supporto di quelle funzioni aziendali di APKAPPA nonché, eventualmente, anche di consulenti esterni.

3.2. Composizione, nomina e durata.

L'Organismo di APKAPPA Srl è un organo monocratico, composto da un professionista esterno alla Società, con competenza e comprovata esperienza in materia legale, in particolare in materia di controllo aziendale, Compliance e D.Lgs. 231/2001, nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

La legge non fornisce indicazioni puntuali circa la composizione dell'Organismo di vigilanza.

Ciò consente di optare per una composizione sia monosoggettiva che plurisoggettiva. In questo ultimo caso, possono essere chiamati a comporre l'Organismo soggetti interni ed esterni all'ente, purché dotati dei requisiti di cui tra breve si dirà.

A dispetto della indifferenza del legislatore rispetto alla composizione, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla stessa legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli.

Come ogni aspetto del modello, anche la composizione dell'Organismo di vigilanza dovrà modularsi sulla base delle dimensioni, del tipo di attività e della complessità organizzativa dell'ente.

Quale che sia la scelta organizzativa compiuta dal singolo ente, l'Organismo dovrà rispettare alcuni basilari requisiti e risultare realmente dotato dei poteri e compiti previsti dal legislatore.

In considerazione dei requisiti e dei compiti sopra delineati e tenuto conto delle dimensioni e della complessità delle attività della Società, l'Organismo di Vigilanza può assumere la veste di organo monosoggettivo.

È nominato dal Consiglio d'Amministrazione che provvede mediante apposita delibera consiliare, determinandone anche la durata. L'incarico è rinnovabile.

L'incarico dell'ODV è conferito per un periodo di tre anni, e scade alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica e può essere rinnovato. In ogni caso, il componente rimane in carica in regime di prorogatio fino alla nomina del successore.

L'eventuale revoca dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale. In caso di rinuncia per sopravvenuta indisponibilità, morte, revoca o decadenza di alcuno dei componenti dell'OdV, l'Organo Amministrativo, senza indugio, alla prima riunione successiva, provvederà alla nomina dei membri necessari per la reintegrazione dell'OdV. I nuovi nominati scadono con quelli in carica.

In caso di sostituzione del Presidente, la Presidenza è assunta dal membro effettivo più anziano fino alla prima riunione successiva dell'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in apposito Regolamento.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'OdV deve improntarsi a principi di autonomia. A garanzia del principio di terzietà, l'OdV è collocato in posizione gerarchica di vertice della Società. Esso deve riportare direttamente all'Organo Amministrativo.

In caso di inerzia dell'Organo Amministrativo, l'OdV si rivolgerà all'Assemblea dei Soci per l'adozione dei provvedimenti del caso.

In caso di inerzia anche dell'Assemblea dei Soci, l'OdV dovrà rivolgersi al Collegio Sindacale per l'adozione dei provvedimenti del caso.

3.3 Requisiti di nomina e causa di ineleggibilità

Possono essere nominati membri dell'OdV soggetti in possesso di comprovate conoscenze aziendali e dotati di particolare professionalità. Ciascun componente deve infatti essere in grado di svolgere le funzioni ed i compiti cui l'OdV è deputato, tenuto conto degli ambiti di intervento nei quali lo stesso è chiamato ad operare. Le Linee Guida Confindustria, recependo le indicazioni della

PARTE GENERALE

giurisprudenza, specificano in maniera più puntuale rispetto al passato quanto già contenuto nelle vecchie Linee Guida in relazione ai requisiti richiesti all'OdV dal Decreto 231:

- autonomia e indipendenza: all'OdV. è riservata la posizione gerarchica più elevata possibile al fine di poter garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni eventuale forma di interferenza o di condizionamento. Inoltre, tutti i componenti dell'OdV presentano i caratteri dell'autonomia e dell'obiettività di giudizio, poiché nessuno di essi svolge compiti operativi riferibili alle attività operative della Società;
- professionalità: l'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio
- continuità d'azione: l'OdV deve svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; deve inoltre essere una struttura dedicata in via sistematica e continuativa all'attività di vigilanza;

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o decadenza dei componenti dell'OdV:

- le circostanze di cui all'art. 2382 del Codice Civile;
- l'essere indagato per uno dei reati previsti dal Decreto;
- la sentenza definitiva di condanna per aver commesso uno dei reati del Decreto;
- il trovarsi in situazioni che gravemente ledano l'autonomia e l'indipendenza del singolo componente dell'OdV in relazione alle attività da lui svolte.

3.4. Riunioni e regolamento interno

L'OdV dovrà seguire le seguenti modalità operative di funzionamento, nel rispetto dei seguenti principi generali:

- l'OdV dovrà riunirsi almeno trimestralmente e, comunque ogni qual volta se ne presenti la necessità e/o l'opportunità, e redigere apposito verbale della riunione;
- L'OdV dovrà inoltre dotarsi di un proprio regolamento interno/statuto che costituisce parte integrante del presente Modello.

3.5. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV è, pertanto, affidato il compito di:

- vigilare sull'effettività del Modello, ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno dell'azienda corrispondano al Modello predisposto e che i destinatari dello stesso agiscano nell'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello stesso;
- adottare ogni provvedimento affinché l'Organo Amministrativo di APKAPPA, oppure un suo membro munito dei necessari poteri, aggiorni costantemente il Modello, al fine di adeguarlo ai mutamenti ambientali, nonché alle modifiche normative e della struttura aziendale;
- verificare l'efficacia e l'adeguatezza del Modello, ossia verificare che il Modello predisposto sia idoneo a prevenire il verificarsi dei reati di cui al Decreto.

Più specificamente è affidato all'OdV il compito di:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato, al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale, nonché ad eventuali modifiche normative. A tal fine, all'OdV devono essere segnalate, da parte del Management e degli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni in grado di esporre l'azienda al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere redatte esclusivamente per iscritto;
- effettuare verifiche periodiche (comprese, ove possibile, sia quelle rivolte alla verifica delle attività svolte in favore di APKAPPA da soggetti terzi, sia quelle finalizzate alla verifica del rispetto, da parte degli stessi soggetti terzi, del Modello di APKAPPA) sulla base di un programma annuale comunicato all'Organo Amministrativo, volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello ed in particolare che le procedure ed i controlli da esso contemplati siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati;
- verificare l'adeguatezza ed efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto;
- svolgere periodicamente, oltre quelli di cui ai precedenti punti, controlli a sorpresa nei confronti delle attività aziendali ritenute sensibili ai fini della commissione dei reati di cui al Decreto;
- sulla base di tali verifiche predisporre annualmente un rapporto da presentare all'Organo Amministrativo, che evidenzia le problematiche riscontrate e ne individui le azioni correttive da intraprendere;

PARTE GENERALE

- coordinarsi con le altre funzioni aziendali:
 - per uno scambio di informazioni al fine di tenere aggiornate le aree a rischio reato. In particolare, le varie funzioni aziendali dovranno comunicare all'OdV eventuali nuove circostanze che possano ampliare le aree a rischio di commissione reato di cui l'OdV non sia ancora venuto a conoscenza;
 - per tenere sotto controllo l'evoluzione delle aree a rischio al fine di realizzare un costante monitoraggio;
 - per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi ed organizzativi, ecc.);
 - affinché vengano tempestivamente intraprese le azioni correttive necessarie per rendere il Modello adeguato ed efficace;
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni di cui al successivo punto 3.7 che allo stesso devono essere trasmesse coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni debitamente verbalizzate);
- promuovere iniziative per la formazione dei destinatari del Modello e per la sua comunicazione e diffusione, predisponendo la documentazione a ciò necessaria, coordinandosi con il soggetto incaricato della formazione e diffusione del Modello;
- vigilare sui direttori operativi di filiale affinché garantiscano la vigilanza sui cardini del Modello Organizzativo;

L'OdV potrà avvalersi, per lo svolgimento delle attività di cui sopra, del supporto sia delle varie strutture aziendali sia di consulenti esterni e del responsabile Compliance.

La struttura così identificata deve essere in grado di agire nel rispetto dell'esigenza di recepimento, verifica ed attuazione del Modello, ma anche, e necessariamente, nel rispetto dell'esigenza di monitorare costantemente lo stato di attuazione e l'effettiva rispondenza del Modello alle esigenze di prevenzione evidenziate dal Decreto.

Tale attività di costante verifica deve tendere in una duplice direzione:

- qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, patologica condizione. Si tratterà, allora, in relazione ai casi ed alle circostanze, di:
 - sollecitare i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto del Modello;
 - indicare/proporre direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi di attività;
 - segnalare i casi di mancata attuazione del Modello ai responsabili ed agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni;
- qualora, invece, dal monitoraggio relativo allo stato di attuazione del Modello emerga la necessità di un adeguamento dello stesso che, pertanto, risulti integralmente e correttamente attuato, ma si riveli non idoneo ad evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati menzionati dal Decreto, sarà proprio l'OdV a doversi attivare per sollecitarne l'aggiornamento da parte dell'Organo Amministrativo. Tempi e forme di tale adeguamento, naturalmente, non sono predeterminabili, ma i tempi devono intendersi come i più solleciti possibile, ed il contenuto sarà quello imposto dalle rilevazioni che hanno determinato l'esigenza di adeguamento medesimo.

A tal fine, l'OdV deve avere libero accesso alle persone ed a tutta la documentazione aziendale, nonché la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili, tra cui il Collegio Sindacale e la Società di Revisione, e la documentazione da questi predisposta.

In particolare, l'OdV è destinatario di flussi ad evento anche da parte del Collegio Sindacale, nel caso in cui esso rilevi carenze e violazioni che presentino rilevanza sotto il profilo del Modello Organizzativo 231, nonché di ogni fatto o anomalia riscontrati che rientrino nell'ambito dei processi valutati come sensibili per la commissione dei reati presupposto; specularmente l'OdV è tenuto a comunicare al Collegio Sindacale le carenze eventualmente riscontrate nella valutazione della concreta attuazione del Modello Organizzativo 231, ad esempio nell'ambito delle verifiche sui processi sensibili ai rischi fiscali, su quelli relativi ai rischi di condotte corruttive, alla commissione dei reati societari, di salute e sicurezza sul lavoro, in ambito ambientale.

Pur nel rispetto dei rispettivi ruoli nel sistema dei controlli interni, è auspicabile lo scambio informativo tra la funzione Compliance e l'ODV delle risultanze delle rispettive attività di verifica che abbiano una rilevanza comune ai fini 231.

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne, l'Organismo di Vigilanza ha competenza esclusiva in merito:

- alle modalità di verbalizzazione delle proprie attività e delle proprie decisioni;
- alle modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale, oltre all'acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture aziendali;

PARTE GENERALE

- alle modalità di coordinamento con il Consiglio di Amministrazione;
- alle modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza:

- ha accesso libero e non condizionato presso tutte le funzioni della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs 231/01;
- può disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio budget iniziale e di periodo, al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- può, se ritenuto necessario, avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture della Società;
- allo stesso modo, in piena autonomia decisionale e qualora siano necessarie competenze specifiche ed in ogni caso per adempiere professionalmente ai propri compiti, può avvalersi del supporto operativo di alcune unità operative della Società o anche della collaborazione di particolari professionalità reperite all'esterno della Società utilizzando allo scopo il proprio budget di periodo. In questi casi, i soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza operano quale mero supporto tecnico-specialistico di rilievo consulenziale;
- può, fatte le opportune indagini e accertamenti e sentito l'autore della violazione, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista nel Sistema Sanzionatorio adottato ai sensi del D.Lgs 231/01, fermo restando che l'iter di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione è effettuata a cura del datore di lavoro.

3.6. Reporting nei confronti degli organi societari

Annualmente e/o semestralmente, l'OdV presenterà all'Organo Amministrativo, nonché al Collegio Sindacale, una relazione scritta che evidenzia:

- l'attività da esso stesso svolta nell'arco dell'anno nell'adempimento dei compiti assegnatigli;
- l'attività da svolgere nell'arco dell'anno successivo;
- il rendiconto relativo alle modalità di impiego di risorse finanziarie costituenti il budget in dotazione all'OdV.

L'OdV dovrà inoltre relazionare per iscritto, all'Organo Amministrativo e/o al Collegio Sindacale in merito alle proprie attività segnalatamente:

- comunicare senza indugio eventuali problematiche significative scaturite dalle attività e dai controlli svolti;
- relazionare immediatamente sulle eventuali violazioni al Modello;

Lo stesso relazionerà l'Assemblea dei Soci allorquando convocata.

L'OdV potrà, inoltre, valutando le singole circostanze:

- comunicare per iscritto i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o processi, qualora dai controlli scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tal caso, sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi medesimi un piano delle azioni, con relativa tempistica, in ordine alle attività suscettibili di miglioramento, nonché le specifiche delle modifiche che dovrebbero essere attuate;
- segnalare per iscritto eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Modello e con le procedure aziendali al fine di:
 - acquisire tutti gli elementi da eventualmente comunicare alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - evitare il ripetersi dell'accadimento, ed a tal fine fornire indicazioni per la rimozione delle carenze.

Le attività indicate al punto b) dovranno, nel più breve tempo possibile, essere comunicate per iscritto dall'OdV all'Organo Amministrativo ed al Collegio Sindacale, richiedendo anche il supporto di strutture aziendali in grado di collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni idonee ad impedire il ripetersi di tali circostanze.

L'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente per iscritto il Collegio Sindacale, nonché l'Organo Amministrativo, chiedendo che sia convocata l'Assemblea dei Soci, qualora la violazione riguardi i vertici di APKAPPA, ed in particolare qualora l'illecito sia stato posto in essere da un Socio od un Consigliere di Amministrazione.

L'OdV si deve, inoltre, coordinare con l'ODV della Capogruppo mediante:

PARTE GENERALE

- **attuazione di flussi informativi periodici e occasionali** tra gli OdV, attraverso cui, ad esempio, si comunichino le nuove iniziative intraprese dalla capogruppo in ambito di responsabilità amministrativa ex Decreto 231;
- **programmazione di riunioni periodiche** per la condivisione e l'approfondimento di tematiche di interesse trasversale all'interno del Gruppo;
- **condivisione iniziale dei piani di vigilanza e controllo annuali** anche al fine di sfruttare sinergie di gruppo nell'effettuazione di interventi di vigilanza e controllo su aree a rischio reato comuni;

In ottemperanza a quanto previsto dalle Linee Guida Confindustria, per un efficace scambio informativo, è stato istituito un apposito *repository* di raccolta e aggiornamento del Modello che raccoglie tutti i flussi informativi pervenuti.

3.7. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, nonché l'accertamento delle cause/disfunzioni che avessero reso eventualmente possibile il verificarsi del reato, devono essere obbligatoriamente trasmesse per iscritto all'OdV da parte dell'Organo Amministrativo, dei singoli Soci, dei responsabili di funzione e dei dirigenti posti in posizione apicale, tutte le informazioni utili a tale scopo, mantenendo la relativa documentazione disponibile per l'eventuale ispezione dell'OdV (di seguito "Flussi Informativi").

In ogni caso, i Flussi Informativi verso l'Organismo di Vigilanza possono essere di varia natura e riguardare fatti, ordinari e straordinari, rilevanti ai fini dell'attuazione ed efficacia del Modello.

Tale distinzione risulta esemplificata, per maggiore chiarezza, nel "*Protocollo per la gestione dei flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza*" predisposto a tale scopo dalla Società.

Il Protocollo costituisce parte integrante del Modello Organizzativo. Il compito di verificare la corretta attuazione del Protocollo spetta all'Organismo di Vigilanza. Qualora l'OdV riscontri una violazione del Protocollo, ne darà comunicazione alla funzione Compliance e al Consigliere Delegato affinché provveda a valutare la possibile irrogazione di sanzioni di carattere disciplinare a carico del trasgressore.

Periodicamente, dovranno, inoltre, essere messe a disposizione dell'ODV da parte delle relative funzioni aziendali, le seguenti informazioni e documenti:

Area e funzione	Flusso informativo periodico	Periodicità
Ciclo attivo – PA – amministrazione	Dettaglio ordini inseriti in SAP su clienti PA superiori a 10.000 Euro	Semestrale
Ciclo attivo – PA – ufficio gare	Lista delle gare d'appalto cui si è partecipato	Semestrale
PA – amministrazione / RSPP	Verbal di ispezioni, visite e accertamenti da parte di organi pubblici di vigilanza ed eventuali sanzioni (GdF, Agenzia delle Entrate, ASL, Comune, etc)	Ad evento
PA – amministrazione	Elenco finanziamenti pubblici chiesti/ottenuti nel periodo e relativi aggiornamenti	Ad evento
Ciclo attivo - amministrazione	Note di credito emesse	Semestrale
Ciclo passivo - amministrazione	Fatture di consulenza	Semestrale
Ciclo passivo – amministrazione/acquisti	Erogazioni liberali e sponsorizzazioni	Semestrale
Contenzioso	Provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia	Ad evento

PARTE GENERALE

	giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, di qualsiasi natura	
Contenzioso	Accordi transattivi con clienti	Ad evento
Formazione bilancio	Bilancio d'esercizio, nota integrativa e relativi allegati (collegio sindacale, società di revisione ecc. cc.	Annuale
Governance	Mutamenti organizzativi sostanziali	Semestrale
Governance	Modifiche al sistema delle deleghe	Semestrale
Governance	Operazioni straordinarie e acquisizioni	semestrale
Governance	Emissione e modifiche procedure	Ad evento
HR	Elenco sanzioni disciplinari comminate	Semestrale
HR	Elenco lavoratori stranieri e permessi di soggiorno con relative scadenze	Semestrale
HR / Sicurezza	Infortuni occorsi nel periodo	Semestrale
Sicurezza – Compliance/ RSPP	Variazione di nomine/ deleghe in materia di sicurezza intervenute nel periodo (medico, squadre emergenza, RLS, Preposti, RSPP)	Ad evento
Sicurezza – Acquisti	Elenco contratti di appalto o affidamento di lavori a soggetti terzi	Semestrale
Sicurezza	Piano annuale della formazione in materia di sicurezza / consuntivo formazione erogata	Annuale
Sicurezza	Pianificazione budget costi e investimenti in materia di sicurezza	Annuale
Sicurezza	Verbale Riunione periodica ex art. 35 D.Lgs. 81/2008 - Riesame della Direzione (annualmente quando disponibile)	Annuale
Sicurezza	Aggiornamenti procedure in materia di salute e sicurezza / valutazione dei rischi/ piano di emergenza	Ad evento
Sicurezza	Rapporti di audit interni ed esterni condotti nel periodo in materia di gestione della sicurezza	Ad evento
Sicurezza	Atti e verbali di visite, ispezioni e accertamento degli organi di vigilanza in materia di sicurezza	Ad evento
Compliance	Elenco certificazioni e rinnovi	Ad evento
Compliance	Risultanze e report audit di terza parte	Ad evento

PARTE GENERALE

Su semplice richiesta dell'ODV dovranno infine, essere messi a disposizione dello stesso gli ulteriori documenti e/o informazioni eventualmente da questi richiesti.

Il canale di comunicazione predisposto per favorire l'inoltro dei Flussi Informativi è il seguente:

- Mediante invio all'attenzione dell'ODV all'indirizzo di posta elettronica: odv@apkappa.it

L'OdV valuta in Flussi Informativi ricevuti e le eventuali conseguenti iniziative da porre in essere, dando luogo a tutte le verifiche che riterrà necessarie.

APKAPPA, garantisce all'ODV, nonché a coloro dei quali l'OdV si avvarrà per l'espletamento delle proprie funzioni (siano questi soggetti interni che esterni alla Società) la tutela da conseguenze ritorsive di qualsiasi tipo per effetto dell'attività svolta.

L'OdV è obbligato a mantenere la riservatezza su tutti i fatti e le circostanze di cui viene a conoscenza, ad esclusione delle comunicazioni cui è obbligato per legge.

Tutte le informazioni, i documenti e i report previsti nel presente Modello sono conservati dall'ODV in apposito archivio/repository, accessibile al solo ODV, e alle persone da questi delegate.

3.8. Il Whistleblowing

Il termine Whistleblowing, di derivazione anglosassone, significa letteralmente “soffiare nel fischietto” e si riferisce a quello strumento legale ideato e collaudato negli Stati Uniti e in Gran Bretagna per garantire un'informazione tempestiva in merito ad eventuali tipologie di rischio, quali frodi ai danni o ad opera dell'organizzazione, negligenze, illeciti, minacce ecc.

In Italia la regolamentazione del whistleblowing è iniziata circa dieci anni fa, con l'introduzione della Legge 90/2012 e l'obiettivo di inserire la pratica delle segnalazioni di illeciti nelle organizzazioni, tutelando i segnalanti (dipendenti pubblici). L'obbligo, previsto per le pubbliche amministrazioni, di dotarsi di sistemi di prevenzione alla corruzione, tra cui un meccanismo di *whistleblowing*, è stato poi esteso, in parte, al settore privato con la Legge 30 novembre 2017, n. 179 (c.d. Legge *Whistleblowing*) che ha introdotto un sistema «binario», prevedendo una tutela sia per i lavoratori appartenenti al settore pubblico (modificando a tal fine il Testo Unico sul Pubblico Impiego) sia per i lavoratori appartenenti al settore privato, ove la disciplina rilevante è quella di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

La ratio sottesa all'adozione della normativa in esame – e, in particolare, alla riforma del Decreto 231 – è stata quella di individuare strumenti di tutela nei confronti dei lavoratori che denuncino reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle proprie attività lavorative

Il 7 ottobre 2019 l'Unione Europea ha adottato la Direttiva sulla “Protezione degli individui che segnalano violazioni delle norme comunitarie”, direttiva che l'Italia ha recepito in via definitiva con il **Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 (Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. (23G00032) (GU Serie Generale n.63 del 15-03-2023)**, con la conseguenza che l'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, inserito dall'articolo 2, della Legge 30 novembre 2017, n. 179, sopra citata, verrà abrogato dall'articolo 23, comma 1, lettera a) del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, con effetto a decorrere dal 15 luglio 2023, come disposto dall'articolo 24, comma 1, del medesimo D.lgs. 24/2023.

Il decreto specifica all'articolo 1 quali sono gli illeciti rilevanti

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231,
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno.

PARTE GENERALE

Viene inoltre specificato che le disposizioni del decreto non si applicano:

- a) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico o con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali;
- c) alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Tale provvedimento disciplina, inoltre, la protezione da condotte ritorsive dei cosiddetti *Whistleblowers*, ovvero le persone che segnalano violazioni di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

In particolare, il decreto precisa all'art. 17 quali sono i casi di comportamenti ritorsivi verso chi segnala le irregolarità che sono vietati.

Si tratta di:

- licenziamento;
- sospensione, anche di natura disciplinare o misure analoghe;
- mancate promozioni o le retrocessioni di grado;
- cambiamento di mansioni;
- trasferimento;
- modifiche nell'orario di lavoro;
- ostracismo, molestie discriminazione ed il trattamento sfavorevole;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di contratti a tempo determinato;

Le sanzioni sono specificate all'art. 21 del decreto e prevedono importi compresi tra i 10.000 ed i 50.000 euro.

Il Decreto rafforza il potere di intervento dell'Anac ampliandone i settori di competenza, le modalità di intervento e fissando le sanzioni amministrative pecuniarie applicabili in caso di accertamento di violazioni nei confronti di tutti i soggetti obbligati dalla nuova disciplina. Le sanzioni devono essere effettive, proporzionate e dissuasive.

Fermo restando altri profili di responsabilità, l'Anac applica le seguenti sanzioni.

da € 10.000 a € 50.000 quando accerta che:

- sono state commesse ritorsioni;
- la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- non sono stati istituiti canali di segnalazione o non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione o la loro implementazione non è conforme alla normativa;
- non è che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

da € 500 a € 2.500 quando accerta che è stato violato l'obbligo di riservatezza circa l'identità del segnalante.

Il Decreto trova applicazione, pertanto, nel settore pubblico, e nel settore privato, nei seguenti casi:

- le aziende che hanno impiegato in media nell'ultimo anno almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- le aziende che operano nei settori regolamentati a livello europeo (es. settore dei mercati finanziari e del credito, sicurezza trasporti, tutela ambiente) anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno 50 lavoratori subordinati;
- le aziende che adottano modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del DLgs 231/01 anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati.

In particolare, va evidenziato che l'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, inserito dall'articolo 2, della Legge 30 novembre 2017, n. 179, sopra citata, verrà abrogato dall'articolo 23, comma 1, lettera a) del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, con effetto a decorrere dal 15 luglio 2023, come disposto dall'articolo 24, comma 1, del medesimo D.lgs. 24/2023, e i seguenti commi verranno sostituiti come segue:

PARTE GENERALE

<<2-bis. I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i **canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).**

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

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

I datori di lavoro interessati sia pubblici che privati debbono predisporre procedure e canali di comunicazione utili a favorire le segnalazioni interne all'azienda, garantendo l'anonimato e la riservatezza dell'autore e dei documenti prodotti

La tutela può riguardare anche lavoratori autonomi, non dipendenti ma con rapporto di collaborazione o consulenza.

A tal fine, APKAPPA in conformità con “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne” emanate dall'ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, ha istituito i canali dedicati così come descritti nel documento ALLEGATO IV PROTOCOLLO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING E DELLE INDAGINI.

Il Protocollo sopra indicato è un atto organizzativo adottato da APKAPPA che descrive le procedure per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione.

Le Segnalazioni o informazioni pervenute tramite e-mail ordinaria/pec o depositate presso la sede legale o consegnate in modo difforme rispetto a quanto sopra previsto non possono godere delle tutele previste dalla Legge.

Quanto alle segnalazioni effettuate in mala fede, ovvero segnalazioni infondate effettuate con dolo e colpa grave, verrà fornita adeguata risposta, censurando la condotta e informando la Società in ipotesi di accertata malafede, ovvero dolo e/o colpa grave.

Le tutele del segnalante non sono, infatti, garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile di cui all'art. 16 co. 3 del D. Lgs n. 24/2023 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

3.9. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio (informatico e cartaceo).

L'accesso all'archivio è consentito solo all'OdV.

L'OdV e i suoi componenti sono obbligati a mantenere la riservatezza su tutti i fatti e le circostanze di cui vengono a conoscenza, ad esclusione delle comunicazioni cui sono obbligati per legge.

3.10. Responsabilità dell'Organismo di Vigilanza

PARTE GENERALE

Dalla lettura complessiva delle disposizioni che disciplinano l'attività e gli obblighi dell'OdV si evince che ad esso siano devoluti compiti di controllo non in ordine alla realizzazione dei reati ma al funzionamento ed all'osservanza del Modello (curandone, altresì, l'aggiornamento e l'eventuale adeguamento ove vi siano modificazioni degli assetti aziendali di riferimento) con esclusione quindi di alcuna responsabilità penale in proposito.

APKAPPA potrà comunque valutare l'ipotesi di istituire dei meccanismi di tutela a favore dell'OdV, quali ad esempio delle forme di assicurazione.

3.11. Autonomia operativa e finanziaria dell'Organismo di Vigilanza.

Al fine di dotare di effettiva autonomia e capacità l'OdV, APKAPPA ha previsto che le attività poste in essere dall'OdV non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'Organo Amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di controllo sull'adeguatezza delle azioni dell'OdV, in quanto responsabile ultimo del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello Organizzativo. È stabilito inoltre che l'OdV abbia libero accesso presso tutte le funzioni della Società al fine di raccogliere anche per mezzo di interviste, le informazioni necessarie all'espletamento dei propri compiti.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato.

Per quanto attiene le risorse umane, l'organo amministrativo assegna le risorse aziendali, in numero adeguato rispetto alle dimensioni della Società e ai compiti spettanti all'OdV stesso.

Tutte le risorse assegnate, pur continuando a riportare al proprio referente gerarchico, sono stanziare presso l'OdV e a esso riportano funzionalmente per ciò che concerne le attività espletate per suo conto.

Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia e indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è dotato, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, del budget che il Consiglio di Amministrazione provvede ad assegnargli con cadenza annuale, su proposta dell'OdV stesso.

Qualora ne ravvisi l'opportunità, nel corso del proprio mandato, l'OdV può chiedere al Consiglio di Amministrazione, mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse umane e/o finanziarie.

In aggiunta alle risorse sopra indicate, l'OdV può avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società, così come di consulenti esterni; per questi ultimi, il compenso è corrisposto mediante l'utilizzo delle risorse finanziarie assegnate all'OdV.

Di tali risorse economiche l'Organismo di Vigilanza potrà disporre in piena autonomia, fermo restando la necessità di rendicontare l'utilizzo del budget stesso almeno su base annuale, nonché di motivare la presentazione del budget del periodo successivo, nell'ambito della relazione informativa periodica al Consiglio di Amministrazione.

3.12. Remunerazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organo Amministrativo potrà riconoscere emolumenti ai membri dell'OdV.

Ove riconosciuti, tali emolumenti dovranno essere stabiliti nell'atto di nomina o con successiva delibera dell'Organo Amministrativo.

Sezione IV - LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

Il Modello Parte Generale verrà pubblicato in formato pdf sul Portale aziendale e sul Sito Web sia in lingua italiana che in inglese, mentre le Parti Speciali del Modello saranno riportate nella intranet, in una sezione dedicata.

Il Modello è, inoltre, comunicato a cura dei Responsabili delle varie Funzioni, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (ad es. bacheca aziendale, consegna cartacea, invio tramite formato elettronico). Al riguardo, sono stabilite modalità idonee ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello da parte del personale della Società.

Inoltre, verranno consegnate copie elettroniche del Modello a tutti i lavoratori dipendenti nonché ai Collaboratori e Partner coinvolti nei Processi Sensibili ovvero a tutti coloro che ne faranno richiesta.

4.1. Formazione del personale

PARTE GENERALE

Il regime della responsabilità amministrativa previsto dalla normativa di legge e l'adozione del Modello da parte della Società formano un sistema che deve trovare nei comportamenti operativi del personale una coerente ed efficace risposta.

Al riguardo è fondamentale un'attività di comunicazione e di formazione finalizzata a favorire la diffusione di quanto stabilito dal Decreto e dal Modello adottato nelle sue diverse componenti (gli strumenti presupposto del Modello, le finalità del medesimo, la sua struttura e i suoi elementi fondamentali, il sistema dei poteri e delle deleghe, l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi verso quest'ultimo, ecc.). Ciò affinché la conoscenza della materia e il rispetto delle regole che dalla stessa discendono costituiscano parte integrante della cultura professionale di ciascun organo sociale, esponente aziendale, dipendente e personale interno della Società.

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società assicurare, sia alle risorse già presenti sia a quelle che saranno inserite, una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

È in quest'ottica che l'OdV, in coordinamento con le funzioni competenti, elabora un piano di formazione e comunicazione al fine di giungere alla corretta conoscenza ed attuazione del Modello.

Tutti i programmi di formazione hanno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.Lgs. 231/2001, degli elementi costitutivi del Modello, delle singole fattispecie di reato previste dal Decreto, dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei reati ivi previsti, ma anche gli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano.

In aggiunta, ogni programma di formazione potrà essere modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria. I Responsabili delle varie Funzioni sono responsabili dell'informazione e sensibilizzazione dei propri dipendenti gerarchici relativamente alle attività potenzialmente a rischio di reato e in merito al comportamento da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle stesse.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dalla funzione Compliance di APKAPPA di concerto con l'ODV e l'Amministratore Delegato e sarà articolata sui livelli qui di seguito indicati:

- **Tutte le funzioni apicali:** distribuzione di copia del Modello e dei suoi allegati in via telematica a mezzo e-mail, pubblicazione del Modello e dei suoi allegati in sezione dedicata sulla intranet aziendale; seminario in aula di formazione e periodici momenti di aggiornamento; occasionali e-mail di aggiornamento.
- **Tutto il resto personale aziendale:** distribuzione di copia del Modello e dei suoi allegati in via telematica; pubblicazione del Modello e dei suoi allegati in sezione dedicata sulla intranet aziendale; compilazione di test online in materia 231 per il personale in forza alla data di formazione e per i nuovi assunti; occasionali e-mail di aggiornamento.
- **Collaboratori, e consulenti continuativi e agenti:** distribuzione di copia del Modello e dei suoi allegati in via telematica a mezzo e-mail, eventuali e-mail di aggiornamento.

4.2. Informativa a Collaboratori esterni e Partner

Potranno essere altresì forniti a soggetti esterni alla Società (Rappresentanti, Consulenti e Partner) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da APKAPPA sulla base del presente Modello Organizzativo mediante specifiche clausole contrattuali.

Al fine di garantire l'efficace ed effettiva prevenzione dei reati, il Modello è destinato infatti anche ai soggetti esterni (intendendosi per tali i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i partner commerciali, ecc.) che, in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione alla Società per la realizzazione delle sue attività. Nei confronti dei APKAPPA S.r.l. medesimi il rispetto del Modello è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che impegni il contraente ad attenersi ai principi del Modello adottati dalla Società, ed a segnalare eventuali notizie della commissione di illeciti o della violazione degli stessi.

Tale clausola deve essere sempre prevista e non è consentito stipulare accordi che ne siano privi.

I dettami del Modello devono intendersi come obbligatori e vincolanti ed eventuali infrazioni a quanto previsto dovranno essere comunicate all'Organo di Vigilanza nei termini e secondo le modalità indicate nel seguito.

L'Organismo di Vigilanza ha, tra l'altro, il dovere di comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione fatti e circostanze inerenti alla propria attività di controllo, suggerendo, ove opportuno, eventuali aggiornamenti da apportare al Modello.

4.3. Comunicazione e diffusione del Modello

La Società garantisce una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta e di comportamento contenute nel Modello. Il livello di formazione ed informazione è attuato con un diverso grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse umane nelle attività sensibili, nonché della qualifica dei Destinatari.

L'adozione del Modello è comunicata al momento della sua approvazione sia al personale della Società che ai soci della medesima.

4.4. Aggiornamento del modello

In tutte le occasioni in cui sia necessario procedere a interventi di aggiornamento e adeguamento del Modello deve essere predisposto un programma che individui le attività necessarie con definizione di responsabilità, tempi e modalità di esecuzione.

Tale aggiornamento si rende in particolare necessario in occasione:

- dell'introduzione di novità legislative;
- di casi significativi di violazione del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo o esperienze di pubblico dominio del settore;
- di cambiamenti organizzativi della struttura aziendale o dei settori di attività della Società.

L'aggiornamento deve essere effettuato in forma continuativa e il compito di disporre e porre in essere formalmente l'aggiornamento o l'adeguamento del Modello è attribuito al Consiglio di Amministrazione, con la collaborazione dell'Organismo di Vigilanza.

Più in particolare:

- l'Organismo di Vigilanza comunica al Consiglio di Amministrazione ogni informazione della quale sia a conoscenza che possa determinare l'opportunità di procedere a interventi di aggiornamento del Modello;
- il programma di aggiornamento viene predisposto dal Consiglio di Amministrazione, di concerto con l'Organismo di Vigilanza e con il contributo delle Funzioni aziendali interessate;
- lo stato di avanzamento del programma di aggiornamento, e i risultati progressivi, sono sottoposti, con cadenza predefinita, al Consiglio di Amministrazione che dispone l'attuazione formale delle azioni di aggiornamento o di adeguamento;
- l'Organismo di Vigilanza provvede a monitorare l'attuazione delle azioni disposte e informa il Consiglio di Amministrazione dell'esito delle attività.

Le modifiche che riguardano i protocolli di attuazione del Modello sono adottate direttamente dalle Funzioni aziendali interessate, eventualmente anche dopo sentito l'Organismo di Vigilanza, che può esprimere parere e formulare proposte in tal senso.

SISTEMA DISCIPLINARE



22 Novembre 2023

SISTEMA DISCIPLINARE

DISCIPLINA GENERALE

- Art. 1 – Scopo e principi*
- Art. 2 – I comportamenti sanzionabili*
- Art. 3 – Soggetti destinatari*
- Art. 4 - Potere di iniziativa dell'azione disciplinare*
- Art. 5 – Le sanzioni irrogabili*
- Art. 6 - Criteri di commisurazione delle sanzioni*

I LIVELLO: DIPENDENTI

- Art. 7 – Fonti della responsabilità*
- Art. 8 – Condotte sanzionabili*
- Art. 9 – Sanzioni*

II LIVELLO: DIRIGENTI E/O RESPONSABILI DI FUNZIONE

- Art. 10 – Condotte sanzionabili*
- Art. 11 - Sanzioni*

III LIVELLO: SOGGETTI CHE RIVESTONO FUNZIONI DI RAPPRESENTANZA, DI AMMINISTRAZIONE, I COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA, DEL COLLEGIO SINDACALE E/O I REVISORI LEGALI

- Art. 12 - Violazione da parte di un Amministratore Delegato/Consigliere*

IV LIVELLO: SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TERZI

- Art. 13 - Violazioni da parte di soggetti Terzi*

PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

- Art. 14 - Irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti*
- Art. 15 - Irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Responsabili di Funzione o Dirigenti*
- Art. 16 - Irrogazione delle sanzioni nei confronti dei soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione e dei componenti del Collegio sindacale o dell'Organismo di Vigilanza.*
- Art. 17 - Irrogazione delle sanzioni nei confronti di soggetti terzi, quali consulenti, collaboratori, agenti, procuratori.*
- Art. 18 – Comunicazione e Pubblicità del presente sistema sanzionatorio*
- Art. 19 – Verbalizzazione dell'attività disciplinare*

SISTEMA DISCIPLINARE



22 Novembre 2023

DISCIPLINA GENERALE

Art. 1 – Scopo e principi

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. 231/2001 stabiliscono (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

L'applicazione del sistema disciplinare presuppone la sola violazione delle norme e disposizioni contenute nel Modello, pertanto essa verrà attuata indipendentemente dall'avvio, svolgimento o esito di un processo penale eventualmente promosso dall'Autorità giudiziaria competente.

Il 7 ottobre 2019 l'Unione Europea ha adottato la Direttiva sulla "Protezione degli individui che segnalano violazioni delle norme comunitarie", direttiva che l'Italia ha recepito in via definitiva con il Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 (Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (23G00032) (GU Serie Generale n.63 del 15-03-2023), con la conseguenza che l'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, inserito dall'articolo 2, della Legge 30 novembre 2017, n. 179, verrà abrogato dall'articolo 23, comma 1, lettera a) del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, con effetto a decorrere dal 15 luglio 2023, come disposto dall'articolo 24, comma 1, del medesimo D.lgs. 24/2023.

A tal fine la **APKAPPA SRL** si è dotata di un apposito sistema disciplinare nel rispetto degli artt. 2103, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile, della Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori"), della Legge 604/1966 (Norme sui licenziamenti individuali e successive modifiche) e del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Categoria, che tiene conto di quanto indicato dal D.lgs. n. 24/2023.

Il presente Sistema Disciplinare prende in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra soggetti apicali (amministratori, consiglieri, dirigenti e/o responsabili di funzione), lavoratori dipendenti e terzi che agiscono in nome e/o per conto della Società. L'applicazione delle sanzioni previste dal presente Sistema Disciplinare tiene, infatti, conto anche dell'inquadramento giuridico e delle disposizioni applicabili per legge in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro del soggetto.

Le previsioni contenute nel presente Sistema Disciplinare non precludono la facoltà di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva e/o dai regolamenti interni aziendali.

Art. 2 – I comportamenti sanzionabili

Sono sanzionabili secondo il presente Sistema Disciplinare le azioni e/o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello, delle procedure operative interne e la mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

A tal proposito, è doveroso sottolineare la valenza disciplinare di tali documenti e ricordare, mediante una comunicazione formale, la distribuzione, la sottoscrizione, nonché la pubblicazione del presente documento, che essi sono vincolanti per tutti i destinatari del sistema disciplinare, prevedendo altresì l'esposizione degli stessi documenti "mediante affissione in luogo accessibile a tutti" così come previsto dall'art. 7, co. 1, L. 300/1970.

Nel rispetto del principio di predeterminazione delle infrazioni e delle corrispondenti sanzioni, sancito dall'art. 7, co. 1, dello "Statuto dei Lavoratori", questo documento ha lo scopo di specificare per ogni destinatario del presente sistema disciplinare le sanzioni previste, in modo da ridurre, per quanto possibile, la discrezionalità del datore di lavoro nell'individuazione del comportamento sanzionabile, e nella scelta della sanzione, creando quindi le condizioni adeguate per rendere lo stesso Modello Organizzativo efficace ai fini della prevenzione dei reati.

SISTEMA DISCIPLINARE



22 Novembre 2023

Nel rispetto poi del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di tassatività della sanzione, si ritiene opportuno definire un elenco di possibili “classi” di violazioni:

- mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree indicate quali “strumentali” o “di supporto” nelle Parti Speciali del Modello;
- mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree “a rischio reato” o alle attività “sensibili” indicate nelle Parti Speciali del Modello;
- mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
- mancata documentazione, conservazione e controllo degli atti previsti dai Protocolli in modo da impedire la trasparenza e verificabilità dell’attività;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello Organizzativo;
- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nelle aree a rischio in relazione ai processi interessati dal Modello Organizzativo;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l’alterazione della documentazione prevista dalle Procedure aziendali, ovvero impedendo il controllo o l’accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l’Organismo di Vigilanza.

Si precisa, inoltre, che ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

Sono pertanto sanzionabili tutti quei comportamenti in violazione del cd. “Testo Unico sulla Sicurezza”, e delle disposizioni interne adottate dalla Società in applicazione dello stesso.

Art. 3 – Soggetti destinatari

Il presente sistema disciplinare è applicabile ai seguenti soggetti:

- Dipendenti: si intendono tutti coloro che sono legati alla società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato (es. lavoratori interinali, a progetto, a tempo determinato o indeterminato) e della qualifica (operai, impiegati) o dal livello.
- Soggetti in posizione apicale: si intendono tutti coloro che rappresentano l’azienda quali gli Amministratori della Società, i Consiglieri, i Dirigenti e/o i Responsabili di Funzione dotati di autonomia finanziaria e funzionale.
- Componenti dell’Organismo di Vigilanza, del Collegio Sindacale e/o i revisori legali
- Soggetti Terzi: tutti i soggetti (consulenti, professionisti, collaboratori, agenti, procuratori, etc.) che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto “apicale”, ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per la Società.

Art. 4 – Potere di iniziativa dell’azione disciplinare

Per fatti e atti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, titolare del potere sanzionatorio è l’Amministratore Delegato, a cui spetta determinare l’entità della sanzione sulla base di quanto stabilito dai rispettivi CCNL.

Per quanto riguarda l’accertamento delle suddette infrazioni, il procedimento disciplinare e l’irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri dell’Amministratore Delegato, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all’uopo delegati.

SISTEMA DISCIPLINARE



22 Novembre 2023

È previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Tale comunicazione diviene superflua allorquando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante monitoraggio, verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e dell'Amministratore Delegato, con la partecipazione delle funzioni di volta in volta interessate.

Art. 5 – Le Sanzioni irrogabili

Nel presente paragrafo sono indicate le sanzioni irrogabili a fronte dell'accertamento di una delle violazioni previste al precedente paragrafo.

Il presente Sistema Disciplinare non sostituisce le sanzioni previste dal **Contratto Collettivo Nazionale applicabile**, ma le riprende al fine di condannare e sanzionare i comportamenti infedeli verso le disposizioni previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo aziendale istituito ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole e ai principi stabiliti nel Modello Organizzativo sono, in ordine crescente di gravità, quelle previste dal CCNL:

1. Conservative del rapporto di lavoro:
 - a) richiamo verbale;
 - b) richiamo scritto;
2. multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione
3. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di dieci giorni;
4. Risolutive del rapporto di lavoro:
 - licenziamento per giusta causa.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale, deve essere preventivamente sollevata la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dell'infrazione commessa.

Il provvedimento non potrà essere emanato se non è trascorso il termine minimo a difesa dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, nel corso del quale il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale cui aderisce, o conferisce mandato. Il provvedimento disciplinare dovrà essere motivato e comunicato per iscritto. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Art. 6 - Criteri di commisurazione delle sanzioni

L'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, avranno rilievo, in via generale, i seguenti elementi:

- tipologia dell'illecito compiuto;
- modalità di commissione della condotta;

SISTEMA DISCIPLINARE



22 Novembre 2023

- gravità della condotta;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
- elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa);
- intenzionalità del comportamento (in caso di dolo) o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento (in caso di colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;
- conseguenze in capo alla Società.

Ai fini dell'eventuale aggravamento (o attenuazione) della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- circostanze aggravanti (o attenuanti) nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento all'eventuale ravvedimento operoso;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività del suo autore.

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

I LIVELLO: DIPENDENTI

Art. 7 – Fonti della responsabilità

La società sanziona la violazione e/o l'inadempimento delle previsioni contenute nel modello di organizzazione e gestione da parte dei propri dipendenti.

Art. 8 – Condotte sanzionabili

Qualunque violazione e/o inadempimento del modello di organizzazione e gestione è riconducibile nell'ambito dei comportamenti considerati sanzionabili come sopra indicato, in quanto ciò costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro subordinato e quindi illecito disciplinare.

È rimessa alla valutazione dell'autorità aziendale competente a irrogare le sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti, la valutazione circa la gravità della violazione e/o dell'inadempimento commessi, e la conseguente adozione delle sanzioni nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative nazionali e aziendali applicabili allo specifico rapporto di lavoro.

Art. 9 – Sanzioni

In applicazione dei criteri di **correlazione tra gravità delle infrazioni commesse e i provvedimenti disciplinari contenuti nel vigente CCNL applicato in azienda**, e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, sono previste le seguenti sanzioni:

- **Richiamo verbale**

SISTEMA DISCIPLINARE



22 Novembre 2023

La sanzione del **richiamo verbale** si applica nei riguardi del dipendente che sia responsabile di una **lieve inosservanza** delle disposizioni e delle procedure interne previste dal Modello di Organizzazione e Gestione di APKAPPA srl (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, intendendosi per "**lieve inosservanza**" una condotta che, non essendo caratterizzata da dolo o colpa grave, non abbia generato rischi di sanzioni o danni alla Società.

➤ **Ammonizione scritta**

Incorre, invece, nel provvedimento del **rimprovero scritto** il dipendente che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, e che pertanto sia responsabile di una ripetuta mancata osservanza, per negligenza, delle disposizioni impartite dalla Società. In particolare, deve intendersi per "**inosservanza colposa**" la condotta, non caratterizzata da dolo, che abbia generato potenziali rischi per la Società.

➤ **Multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione**

Sanzione nei riguardi del dipendente che violi più volte e reiteratamente le procedure interne previste dal presente Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento reiteratamente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, tra cui la violazione reiterata dell'obbligo di segnalare all'OdV lievi irregolarità, esponendo l'integrità dei beni aziendali a una situazione di oggettivo pericolo, ovvero nei confronti del dipendente che "effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate", dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo" prima ancora che la stessa sia stata singolarmente accertata e contestata. Trattasi quindi della ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero scritto o per omessa segnalazione di irregolarità commesse dai propri sottoposti o per mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione da parte dell'ODV.

➤ **Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni**

Sanzione nei riguardi del dipendente che abbia violato le procedure interne previste dal presente Modello o che abbia adottato, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché abbia compiuto atti contrari all'interesse della Società, arrecando danno alla Società o esponendola a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'Azienda o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dalla "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dall'Ente con ordini di servizio od altro mezzo idoneo".

Ad integrazione dell'esemplificazione contenuta nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, si precisa che sarà irrogata la sospensione al lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello Organizzativo, nel caso in cui in tale comportamento sia ravvisabile una irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure per inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni ai beni della Società o di terzi.

Tale sanzione potrà essere comminata in presenza di un precedente richiamo scritto per la stessa violazione o nel caso in cui si tratti di una violazione compiuta da un Preposto che non ha vigilato nell'osservanza delle procedure aziendali, consentendo così una non conformità tale da poter potenzialmente determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.lgs. 231/2001.

SISTEMA DISCIPLINARE



22 Novembre 2023

➤ Licenziamento

Sanzione nei riguardi del dipendente che abbia adottato nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, ovvero posto in essere un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati presupposto previsti dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una notevole violazione dolosa di leggi e regolamenti, ovvero il compimento di "atti tali da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro neppure in via temporanea, avendo fatto venire meno radicalmente la fiducia dell'Ente nei suoi confronti", ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per l'azienda.

Ad integrazione dell'esemplificazione contenuta nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, si precisa che può essere intimato il licenziamento al lavoratore che:

- adottati nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello Organizzativo, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento una violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Società o a terzi;
- abbia posto in essere un comportamento diretto alla commissione di un reato previsto dal D.lgs. 231/2001.

Nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione della sanzione.

In generale, non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore dipendente, senza avergli preventivamente contestato formalmente l'addebito e averlo sentito in sua difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che sia trascorso il termine a difesa definito dal CCNL di categoria dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La contestazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specifica descrizione dell'infrazione commessa.

II LIVELLO: DIRIGENTI E/O RESPONSABILI DI FUNZIONE

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno; ad esempio, in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel Modello e l'obbligo di farlo rispettare è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che da questi ultimi dipendono gerarchicamente.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, dei principi, delle regole e delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività ricomprese nelle aree sensibili di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili i provvedimenti di seguito indicati, tenuto, altresì, conto della gravità della/e violazione/i e della eventuale reiterazione.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, ovvero comportamenti che possano essere qualificati come infrazioni.

SISTEMA DISCIPLINARE



22 Novembre 2023

Art. 10 – Condotte sanzionabili

Qualunque violazione e/o inadempimento del modello di organizzazione e gestione, a seconda della sua gravità o della sua reiterazione, può comportare l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento a carico del dirigente responsabile.

La valutazione circa la gravità della violazione e/o dell'inadempimento posti in essere e circa la gravità della loro reiterazione è rimessa alla valutazione dell'organo a ciò preposto.

Art. 11 – Sanzioni

In caso di violazione, da parte dei Dirigenti e/o Responsabili di Funzione, delle regole che compongono il Modello Organizzativo e quindi in caso di adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nei confronti dei responsabili saranno applicabili, previo accertamento del fatto da parte dell'OdV, le seguenti sanzioni (mutuate, così come consentito dal CCNL in vigore, nonché dalle interpretazioni giurisprudenziali in materia, da quelle applicabili agli altri dipendenti), fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

1. Conservative del rapporto di lavoro:
 - a) richiamo verbale;
 - b) richiamo scritto;
 - c) multa non superiore a 3 (tre) ore di retribuzione;
2. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di dieci giorni;
3. Risolutive del rapporto di lavoro:
 - licenziamento per giusta causa.

In particolare:

- in caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello Organizzativo, il Responsabile incorre nel richiamo scritto, con invito all'osservanza del Modello quale condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello Organizzativo, il Dirigente e/o il Responsabile incorre nella multa nella misura massima prevista dal contratto collettivo (ad esempio, mancata osservanza delle procedure prescritte, omissione di informazioni prescritte all'OdV, mancata osservanza dei provvedimenti adottati dall'Organismo di Vigilanza ecc.);
- in caso di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello Organizzativo, nel caso in cui in tale comportamento sia ravvisabile una "irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure per inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni ai beni della Società o di terzi";
- in caso di violazione ai sensi dell'art. 6 comma 2bis D.Lgs. 231/01, da parte di tutti i soggetti coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni, dell'obbligo di riservatezza - e in generale delle misure a tutela dell'identità di chi segnala condotte illecite in violazione del Modello Organizzativo in conformità alle procedure aziendali - e del divieto di condotte ritorsive, discriminatorie e in generale tese ad ostacolare chi segnala condotte illecite in violazione del Modello 231 in conformità alle procedure aziendali, il Dirigente e/o il Responsabile incorre nella sospensione prevista dal contratto collettivo;
- in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello Organizzativo tale da configurare un notevole inadempimento (che possa poter anche ledere il rapporto fiduciario sotteso al rapporto di lavoro), il dipendente incorre nel provvedimento del licenziamento.

L'applicazione della specifica misura disciplinare sarà valutata sulla base dei criteri di commisurazione delle sanzioni sopra esposti e nel rispetto del procedimento di irrogazione delle sanzioni richiesto dalla legge.

Al Responsabile potranno anche essere revocate le procure o deleghe eventualmente conferitegli.

SISTEMA DISCIPLINARE



22 Novembre 2023

III LIVELLO: SOGGETTI CHE RIVESTONO FUNZIONI DI RAPPRESENTANZA, DI AMMINISTRAZIONE, I COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA, DEL COLLEGIO SINDACALE E/O I REVISORI LEGALI

Nei casi in cui la violazione riguardi un Amministratore, un Sindaco o un Revisore, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione stesso, nelle persone del Presidente e dell'Amministratore Delegato, così come al Collegio Sindacale, nella persona del Presidente del Collegio Sindacale, mediante relazione scritta.

Art. 12 - Violazione da parte di un Amministratore Delegato/Consigliere

Gli amministratori delegati e/o i consiglieri del CdA, in quanto tenuti all'applicazione di quanto prescritto nel modello di organizzazione e gestione ed al controllo sull'applicazione da parte degli altri soggetti destinatari, rispondono, altresì, per le violazioni e/o gli inadempimenti del modello di organizzazione commessi da persone a loro sottoposte, allorquando le violazioni e/o gli inadempimenti non si sarebbero verificati se essi avessero esercitato i propri poteri.

L'Organismo di Vigilanza, rilevata la violazione e/o l'inadempimento, ha facoltà di sollecitare – ove possibile – una condotta riparatoria da parte del trasgressore; ove tale condotta venga posta tempestivamente in essere e sia idonea ad impedire ogni conseguenza dannosa o pericolosa della precedente azione od omissione, l'Organismo di Vigilanza ha facoltà di ammonire semplicemente il trasgressore.

In presenza di un fatto grave e/o reiterato, ovvero in presenza di un'omissione di intervento a seguito di richiesta di condotta riparatoria, ovvero in caso di condotta riparatoria inadeguata ad impedire ogni conseguenza dannosa o pericolosa della precedente azione od omissione, l'Organismo di Vigilanza attiva il procedimento disciplinare.

Qualora l'Odv, nell'espletamento dell'attività di vigilanza, ravvisi la sussistenza di violazioni e/o inadempimenti del modello di organizzazione e gestione poste in essere dagli amministratori, provvede ad avvisare per iscritto e senza indugio l'intero consiglio di amministrazione e i soci.

La comunicazione avviene mediante notifica del verbale dell'Organismo di Vigilanza contenente la censura agli organi suddetti. Il verbale deve altresì essere notificato al trasgressore.

L'Organismo di Vigilanza e il consiglio di amministrazione (con esclusione del presunto trasgressore), a mezzo dei rispettivi strumenti deliberativi, comunicano le proprie valutazioni all'assemblea dei soci, all'uopo convocata secondo le forme di legge.

L'assemblea dei soci, preso atto delle violazioni poste in essere dagli amministratori, può disporre la revoca dalla carica e/o esperire nei loro confronti l'azione di responsabilità nei casi in cui la violazione del modello costituisca altresì la violazione della legge o dello statuto e con le modalità previste dal c.c.

Nell'ambito delle infrazioni sanzionabili ai sensi del presente Sistema Disciplinare debbono ricomprendersi espressamente anche le ipotesi di comportamento negligente e/o imperizia da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza e dell'organo amministrativo che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello Organizzativo.

Il mancato adempimento dell'obbligo di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza delle violazioni del Modello Organizzativo e di ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del D.lgs. 231/2001 configura comportamento sanzionabile.

SISTEMA DISCIPLINARE



22 Novembre 2023

Sono infatti suscettibili di sanzione i seguenti comportamenti degli amministratori, consiglieri, dei componenti dell'OdV e dei componenti del collegio sindacale e/o dei revisori:

- In caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello Organizzativo, l'amministratore, il consigliere (il componente dell'OdV o il sindaco) incorre nel richiamo scritto all'osservanza del Modello stesso;
- In caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello Organizzativo, ad esempio, l'amministratore, il consigliere o il componente dell'ODV o del Collegio Sindacale, o il Revisore, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, non osservi i provvedimenti adottati dall'Organismo di Vigilanza, ometta di svolgere controlli, ecc., l'amministratore, il consigliere (o il componente dell'OdV o il sindaco) incorre nella multa per una somma da determinarsi (da parte del CdA) nel momento dell'irrogazione della sanzione;
- in caso di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello Organizzativo, nel caso in cui in tale comportamento sia ravvisabile una irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni ai beni della Società o di terzi, ovvero in caso di violazione ai sensi dell'art. 6 comma 2bis D.Lgs. 231/01, da parte di tutti i soggetti coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni, dell'obbligo di riservatezza - e in generale delle misure a tutela dell'identità di chi segnala condotte illecite in violazione del Modello Organizzativo in conformità alle procedure aziendali - e del divieto di condotte ritorsive, discriminatorie e in generale tese ad ostacolare chi segnala condotte illecite in violazione del Modello 231 in conformità alle procedure aziendali, l'amministratore, il consigliere (o il componente dell'OdV o il sindaco o il revisore) incorre nella sospensione dall'incarico per un periodo da determinarsi (da parte del C.d.A.) nel momento dell'irrogazione della sanzione.

IV LIVELLO: SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI TERZI

Art. 13 - Violazioni da parte di soggetti Terzi

Qualsiasi comportamento posto in essere (es. da consulenti, collaboratori, agenti, procuratori ed i Terzi in generale che intrattengono rapporti con la Società) in contrasto con le regole che compongono il Modello Organizzativo poste dalla Società a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.lgs. 231/2001, determina, come previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

Tali comportamenti in contrasto con quanto disposto nel Modello Organizzativo, in tutti i suoi elementi, verranno accertati dall'Organismo di Vigilanza che, sentito il parere del Responsabile della Funzione che ha richiesto l'intervento del soggetto Terzo e previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto al Responsabile del Personale e, nei casi ritenuti più gravi, all'intero CdA.

La Società si riserva comunque il diritto di promuovere un'azione di risarcimento dinanzi alle competenti sedi giudiziarie per una migliore tutela dei propri interessi.

Sono inoltre suscettibili di sanzione i seguenti comportamenti dei Terzi:

- In caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello Organizzativo, il Terzo incorre nella diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello.
- In caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello Organizzativo, ad esempio, il Terzo che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, non osservi i provvedimenti adottati dall'Organismo di Vigilanza, ometta di svolgere controlli, ecc., sarà soggetto all'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista mediante apposita clausola contenuta nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali;
- In caso di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello Organizzativo, nel caso in cui in tale comportamento sia ravvisabile una "irregolarità, trascuratezza o

SISTEMA DISCIPLINARE



22 Novembre 2023

negligenza, oppure per inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni ai beni della Società o di terzi”, il Terzo incorre nella sospensione dall’incarico per un periodo da determinarsi (da parte del CdA) nel momento dell’irrogazione della sanzione.

Nell’ambito dei rapporti con i soggetti Terzi, la Società inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello e dei principi etico comportamentali adottati dalla Società, l’applicazione delle misure sopra indicate.

IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Nella presente sezione sono indicate le procedure da seguire nell’ambito della fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni previste nel precedente capitolo.

Il procedimento di contestazione ha inizio dal momento in cui gli organi aziendali di volta in volta competenti, di seguito indicati, vengano a conoscenza di una violazione del Modello.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l’Organismo di Vigilanza ha l’obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti e i controlli necessari.

Esaurita l’attività di verifica e di controllo, l’Organismo di Vigilanza valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione del Modello. In caso positivo, segnala la violazione alla funzione Compliance e all’Amministratore Delegato ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto al Modello Organizzativo.

Nel caso in cui la Società venga a conoscenza di una violazione del Modello, l’Amministratore Delegato e/o la funzione compliance informa l’OdV e attiva il procedimento disciplinare nei confronti di chi viola il Modello.

Si segnala, al riguardo, che ai sensi del novellato art. 6, commi 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, l’adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di condotte illecite può essere denunciata all’Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall’organizzazione sindacale indicata dal medesimo. Inoltre, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo, come sono nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell’articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all’irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Art. 14 - Irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti

Qualora l’OdV riscontri la violazione del Modello da parte di un dipendente della Società, la procedura di accertamento dell’illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall’art. 7 della Legge 300 del 20 maggio 1970 (cosiddetto “Statuto dei lavoratori”), nonché dei contratti collettivi applicabili. In particolare, l’OdV trasmette alla funzione compliance e/o all’Amministratore Delegato una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l’indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;

SISTEMA DISCIPLINARE



22 Novembre 2023

- gli estremi identificativi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto.

La Società, venuta a conoscenza di una violazione del Modello, tramite l'Amministratore Delegato, contesta tempestivamente al dipendente interessato la violazione constatata, a mezzo di comunicazione scritta contenente:

- la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro dieci giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il dipendente aderisce o conferisce mandato.

La contestazione è sottoscritta dall'Amministratore Delegato.

A seguito delle eventuali deduzioni e/o giustificazioni del dipendente interessato, la Società si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla applicazione della sanzione. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari non possono essere applicati prima che siano decorsi dieci giorni dalla ricezione della contestazione da parte del dipendente interessato, e devono essere notificati a quest'ultimo, a cura del responsabile dell'area Risorse Umane non oltre venti giorni dalla scadenza del termine assegnato per la formulazione delle deduzioni e/o delle giustificazioni scritte, fatto salvo un diverso e maggior termine connesso a casi di particolare complessità.

L'Amministratore Delegato cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva.

L'OdV, che viene informato dall'Amministratore Delegato sia delle deduzioni e/o delle giustificazioni del dipendente, sia delle conclusioni del procedimento disciplinare, verifica, nel caso di applicazione della sanzione, la loro esecuzione.

Art. 15 - Irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Responsabili di Funzione o Dirigenti

Qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di una funzione delegata, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'OdV trasmette alla funzione compliance e all'Amministratore Delegato, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi identificativi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto.

Il provvedimento di comminazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato, a cura dell'Amministratore Delegato che si occupa dell'effettiva irrogazione della sanzione unitamente nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

L'OdV, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

Art. 16 - Irrogazione delle sanzioni nei confronti dei soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione e dei componenti del Collegio sindacale o dell'Organismo di Vigilanza

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta la carica di amministratore, il quale non sia legato alla Società da rapporto di lavoro subordinato, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione ed eventualmente al Collegio Sindacale una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;

SISTEMA DISCIPLINARE



22 Novembre 2023

- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto.

Il Consiglio di Amministrazione dovrà riunirsi senza indugio con un ordine del giorno che preveda la discussione del caso.

Il Consiglio di Amministrazione deve, inoltre, comunicare all'interessato la data della adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni scritte.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il procedimento sopra descritto si applica anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale o del Revisore contabile, nei limiti consentiti dalle norme di legge applicabili.

Qualora all'esito di tale procedimento sia comminata la relativa sanzione, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea dei soci per deliberare le conseguenti misure.

La delibera del Consiglio di Amministrazione e/o quella dell'Assemblea dei soci vengono comunicate per iscritto, a cura del Consiglio di Amministrazione, all'interessato nonché all'OdV.

Art. 17 - Irrogazione delle sanzioni nei confronti di soggetti terzi, quali consulenti, collaboratori, agenti, procuratori.

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto Terzo, l'OdV trasmette all'Amministratore Delegato, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi identificativi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto.

Nel minor tempo possibile dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Amministratore Delegato si pronuncia in ordine alla determinazione e alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV. L'Amministratore Delegato anche attraverso la funzione acquisti, invia quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione nonché il rimedio contrattualmente previsto e applicabile. Copia di tale informativa viene trasmessa successivamente anche al Responsabile dell'area in cui opera il soggetto terzo.

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per scritto all'interessato a cura della funzione Acquisti, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

L'OdV, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.

Art. 18 – Comunicazione e Pubblicità del presente sistema sanzionatorio

Le disposizioni contenute nel presente documento, in ragione del loro valore disciplinare sono vincolanti per tutti i dipendenti e tutti i soggetti destinatari (indipendentemente dalla qualifica – operai, impiegati, quadri, Responsabili di Funzione) e debbono essere portate a conoscenza di tutti sia mediante idonei incontri di informazione e, ove necessario, corsi di formazione a tutti i soggetti destinatari, nonché affissione di una copia del sistema disciplinare in luogo accessibile a tutti, sia mediante specifici strumenti di comunicazione (quali a titolo esemplificativo non esaustivo, la pubblicazione del presente documento nel sito internet aziendale e/o intranet).

SISTEMA DISCIPLINARE



22 Novembre 2023

L'Organismo di Vigilanza verifica l'effettiva pubblicità del sistema sanzionatorio.

Il presente Sistema disciplinare verrà invece comunicato formalmente mediante consegna di una copia controfirmata per ricevuta a ciascuno degli Amministratori ed ai componenti del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza. Inoltre, nei confronti di soggetti Terzi che intrattengono relazioni economiche con la società, quest'ultima si impegna a portare a conoscenza degli stessi il contenuto del modello tramite:

- Inserimento nel sito internet della società dell'estratto del modello;
- Inserimento nei contratti stipulati con i terzi di una clausola risolutiva con cui si comunica l'adozione del modello della Società e le conseguenze sanzionatorie derivanti dal mancato rispetto dello stesso.

Art. 19 – Verbalizzazione dell'attività disciplinare

L'Organismo di Vigilanza riporta nei propri verbali ogni attività espletata ai sensi del presente sistema disciplinare.

Le funzioni aziendali e societarie che intervengono ai sensi del presente sistema disciplinare sono tenute a verbalizzare nei rispettivi libri sociali ovvero nelle consuete forme di comunicazione intraaziendale l'attività svolta e le statuizioni assunte.

All'interno della propria relazione annuale, l'Organo di Vigilanza comunica altresì tutte le violazioni e/o gli inadempimenti riscontrati nel corso dell'esercizio di competenza, corredati dei rispettivi provvedimenti adottati ai sensi del presente sistema disciplinare.

Art. 24 d.lgs. 231/2001 - 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 forniture¹		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.) Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.) Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) Truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, co. 2, n. 1 c.p.) Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.) Frode informatica (art. 640-ter c.p.) Frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (Art. 2 L. n. 898/1986)</p>	<p>Fino a cinquecento quote (da duecento a seicento quote se dal reato siano conseguiti un profitto di rilevante entità o un danno di particolare gravità)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi
Art. 24-bis d.lgs. 231/2001 - Delitti informatici e trattamento illecito di dati		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.) Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.) Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.) Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.) Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.) Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)² Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies, co. 3, c.p.)³</p>	<p>Da cento a cinquecento quote</p>	<ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività • sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni, o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di pubblicizzare beni e servizi
<p>Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.) Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)</p>	<p>Fino a trecento quote</p>	<ul style="list-style-type: none"> • sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di pubblicizzare beni e servizi
<p>Falsità nei documenti informatici (art. 491-bis c.p.)⁴ Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.) Disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (Articolo 1, comma 11, D. L. n. 105/2019)</p>	<p>Fino a quattrocento quote</p>	<ul style="list-style-type: none"> • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi

¹Rubrica sostituita dall'art. 5, comma 1, lett. a) n. 1 del D.Lgs. 14 luglio 2020 n. 75

² Reato modificato dall'art. 2 comma 1 lett. o) D.Lgs. n. 7/2016

³ Reato modificato dall'art. 2 comma 1 lett. p) D.Lgs. n. 7/2016

⁴ Reato sostituito dall'art. 2 comma 1 lett. e) D.Lgs. n. 7/2016.

ALLEGATO I – Elenco reati presupposto e le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001

Art. 24-ter d.lgs. 231/2001 - Delitti di criminalità organizzata		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Associazione per delinquere diretta alla commissione di delitti contro la libertà individuale e in materia di immigrazione clandestina (art. 416, co. 6, c.p.) Associazione di tipo mafioso, anche straniera (art. 416-bis c.p.) Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.) Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.) Altri delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. o al fine di agevolare associazioni di tipo mafioso Associazione finalizzata al traffico illecito di stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/2000)</p>	Da quattrocento a mille quote	<p>Per almeno un anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto) sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito divieto di contrattare con la P.A. esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse divieto di pubblicizzare beni e servizi
<p>Associazione per delinquere (art. 416, co. 1-5, c.p.) Delitti in materia di armi (art. 407, co. 2, lett. a, n. 5, c.p.)</p>	Da trecento a ottocento quote	
Art. 25 d.lgs. 231/2001- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio ^{5 6}		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) Responsabilità del corruttore per l'esercizio della funzione (art. 321 c.p.) Istigazione alla corruzione per l'esercizio della funzione (art. 322, co. 1 e 3, c.p.) Traffico di illecite influenze⁷ (art. 346 bis c.p.) Se il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea: Peculato (art. 314 comma 1 c.p.) Peculato mediante profitto dell'errore altrui (316 c.p.) Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)</p>	Fino a duecento quote (anche per i casi di corruzione di incaricato di pubblico servizio e corruzione internazionale)	NO
<p>Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.) Corruzione in atti giudiziari (se nessuno è ingiustamente condannato alla detenzione) (art. 319-ter, co. 1, c.p.) Responsabilità del corruttore per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 321 c.p.) Istigazione alla corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 322, co. 2 e 4, c.p.)</p>	Da duecento a seicento quote (anche per i casi di corruzione di incaricato di pubblico servizio e corruzione internazionale)	<p>Durata "non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni" ove il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale ovvero durata "non inferiore a due anni e non superiore a quattro anni" ove il reato presupposto sia stato, invece, commesso da un soggetto sottoposto alla direzione e controllo del soggetto apicale:</p> <ul style="list-style-type: none"> interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto) sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito divieto di contrattare con la P.A.

⁵ Articolo modificato dal **Decreto Anticorruzione** ("Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici")

⁶ Rubrica modificata e sostituita dall'art. 5 comma 1, lett. b, n. 1 del D.lgs. 14 luglio 2020 n. 75.

⁷ Integra il reato di "traffico di influenze illecite", introdotto dalla Legge 190 del 2012 e riformato dal Decreto Anticorruzione, "chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 318, 319, 319-ter e nei reati di corruzione di cui all'articolo 322-bis, sfruttando o vantando relazioni esistenti o asserite con un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis, indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità, come prezzo della propria mediazione illecita verso un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis, ovvero per remunerarlo in relazione all'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, è punito con la pena della reclusione da un anno a quattro anni e sei mesi"

		<ul style="list-style-type: none"> • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi • Applicazione delle medesime sanzioni interdittive ma per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni se l'ente, prima della sentenza di primo grado, si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
<p>Concussione (art. 317 c.p.) Corruzione aggravata per un atto contrario ai doveri d'ufficio se l'ente ha tratto rilevante profitto (art. 319, 319-bis c.p.) Corruzione in atti giudiziari (se taluno è ingiustamente condannato alla detenzione) (art. 319-ter, co. 2, c.p.) Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.) Responsabilità del corruttore per corruzione aggravata per atto contrario ai doveri di ufficio e per corruzione in atti giudiziari) (art. 321 c.p.)</p>	<p>Da trecento a ottocento quote (anche per i casi di corruzione di incaricato di pubblico servizio e corruzione internazionale)</p>	<p>Durata almeno un anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto) • sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi
<p>Art. 25-bis d.lgs. 231/2001 - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento</p>		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Falsificazione di monete, spendita ed introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)	Da trecento a ottocento quote	<p>Per non oltre un anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto) • sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
<p>Alterazione di monete (art. 454 c.p.) Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.) Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.⁸)</p>	Fino a cinquecento quote	
Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete false (art. 455 c.p.)	Le sanzioni pecuniarie stabilite per i reati previsti dagli artt. 453 e 454, ridotte da un terzo alla metà	

⁸ Modifiche all'art. 461 c.p. da parte del D.Lgs. 125 /2016 in vigore dal 27.07.16

ALLEGATO I – Elenco reati presupposto e le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001

Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)	Le sanzioni pecuniarie stabilite per i reati previsti dagli artt. 453, 455, 457 e 464, co. 2, c.p., ridotte di un terzo	<ul style="list-style-type: none"> • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi
Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni industriali (art. 473 c.p.) Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)	Fino a cinquecento quote	

Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.) Uso di valori di bollo contraffatti o alterati ricevuti in buona fede (art. 464, co. 2, c.p.)	Fino a duecento quote	NO
Uso di valori di bollo contraffatti o alterati fuori dai casi di concorso nella contraffazione o alterazione (art. 464, co. 1, c.p.)	Fino a trecento quote	

Art. 25-bis.1 d.lgs. 231/2001 - Delitti contro l'industria e il commercio

REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.) Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.) Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.) Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.) Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.) Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517quater c.p.)	Fino a cinquecento quote	NO

Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.) Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)	Fino a ottocento quote	<ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto) • sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi
---	------------------------	---

Art. 25-ter d.lgs. 231/2001 - Reati societari⁹

⁹ La Legge 27 maggio 2015 n. 69 che, come già ricordato, sarà in vigore a partire dal 14 giugno 2015, nell'apportare delle modifiche al reato di **false comunicazioni sociali** e alle norme collegate all'interno del codice civile, ha previsto - all'articolo 12 - anche delle "modifiche alle disposizioni sulla responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati societari". Il reato di false comunicazioni sociali previsto dall'art. 25ter c. 1 lett.a) del D.Lgs.231/01 **non è più qualificato contravvenzione bensì delitto** e rinvia ora al reato-presupposto contenuto nell'attuale articolo 2621 del codice civile così come sostituito dalla legge 69/2015, che ora punisce, "fuori dai casi previsti dall'art. 2622, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, i quali, al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali dirette ai soci o al pubblico, previste dalla legge, consapevolmente espongono fatti materiali rilevanti non rispondenti al vero ovvero omettono fatti

ALLEGATO I – Elenco reati presupposto e le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001

REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE ¹⁰	SANZIONI INTERDITTIVE
False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)	Da duecento a quattrocento quote (co. 1 lett. a)	NO
False comunicazioni sociali commesso con fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)	Da cento a duecento quote (co. 1 lett. a bis)	
False comunicazioni sociali delle Società quotate (art. 2622 c.c.)	Da quattrocento a seicento quote (co. 1 lett. b)	NO
Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.) Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.) Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)	Da trecento a seicentossanta quote	
Falso in prospetto (abrogato art. 2623, co. 1, c.c., cfr. ora art. 173-bis T.U.F.) ¹¹	Da duecento a duecentossanta quote o da quattrocento a seicentossanta quote a seconda che sia o meno cagionato un danno	
Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)	Da duecento a duecentossanta quote	
Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione se il destinatario delle comunicazioni ha subito un danno (abrogato art. 2624, co. 2, c.c., cfr. ora art. 27, co. 2, d.lgs. 39/2010)	Da duecento a duecentossanta quote o da quattrocento a ottocento quote, a seconda che sia cagionato o meno un danno ai destinatari delle comunicazioni	
Impedito controllo che causa danno ai soci (art. 2625, co. 2, c.c.) Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.) Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.) Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)	Da duecento a trecentossanta quote	
Aggiotaggio (art. 2637 c.c.) Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.)	Da quattrocento a mille quote	
Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, co. 1 e 2, c.c.)	Da quattrocento a ottocento quote	
False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023) [aggiunto dal D.Lgs. n. 19/2023]	Da centocinquanta a trecento quote	
Istigazione alla corruzione tra privati, limitatamente alla fattispecie attiva	Da duecento a quattrocento quote	

materiali rilevanti la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale la stessa appartiene, in modo concretamente idoneo ad indurre altri in errore." E che punisce allo stesso modo tali soggetti "anche se le falsità o le omissioni riguardano beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi."

¹⁰ La sanzione pecuniaria è aumentata di un terzo se l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità a seguito del reato-presupposto.

¹¹ Si segnala un difetto di coordinamento tra l'articolo 25-ter del decreto 231 e l'articolo 173-bis del T.U.F.: quest'ultimo nel riformulare il reato-presupposto di falso in prospetto non dà rilievo alla determinazione di un danno patrimoniale in capo ai destinatari del prospetto, a differenza di quanto continua a prevedere l'articolo 25-ter del decreto 231.

(art. 2635-bis, co. 1, c.c.)		<ul style="list-style-type: none"> • sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi
Corruzione tra privati limitatamente alla condotta di corruzione attiva (art. 2635, co. 3, c.c.)	Da quattrocento a seicento quote	<ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività • sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi
Art. 25-quater d.lgs. 231/2001 - Delitti con finalità di-terrorismo o di eversione dell'ordine democratico		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione previsti dal codice penale o da leggi speciali puniti con la reclusione inferiore a 10 anni	Da duecento a settecento quote	<p>Per almeno un anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto) • sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi <p>Interdizione definitiva dell'attività se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati-presupposto.</p>
Delitti con finalità di-terrorismo o di eversione previsti dal codice penale o da leggi speciali puniti con la reclusione non inferiore a 10 anni o con l'ergastolo	Da quattrocento a mille quote	
Art. 25-quater.1 d.lgs. 231/2001 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (583-bis c.p.)	Da trecento a settecento quote	<p>Per almeno un anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto) • sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni, accreditamento (se è un ente privato accreditato) o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi
Art. 25-quinquies d.lgs. 231/2001 - Delitti contro la personalità individuale		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE

ALLEGATO I – Elenco reati presupposto e le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001

Atti sessuali con minore di età compresa tra i quattordici e diciotto anni, in cambio di denaro o altro corrispettivo (art. 600-bis, co. 2, c.p.) Offerta o cessione di materiale pedopornografico, anche virtuale di ingente quantità (art. 600-ter, co. 3 e 4 c.p.) Detenzione di materiale pedopornografico (art. 600-quater c.p.) Adescamento di minorenni (Art. 609-undecies c.p.)	Da duecento a settecento quote (anche se relativi al materiale pornografico rappresentante immagini di minori o parti di esse)	
Reclutamento o sfruttamento di minore ai fini di prostituzione (art. 600-bis, co. 1, c.p.) Reclutamento o utilizzo di minore per spettacoli pornografici e distribuzione di materiale pedopornografico, anche virtuale (art. 600-ter, co. 1 e 2, c.p.) Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.)	Da trecento a ottocento quote	Per almeno un anno: <ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati-presupposto) • sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi
Riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.) Tratta di persone (art. 601 c.p.) Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)	Da quattrocento a mille quote	
Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (Art. 603-bis c.p.) ¹²	Da quattrocento a mille quote	
Art. 25-sexies d.lgs. 231/2001 - Abusi di mercato		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Insider trading (art. 184 d.lgs. 58/1998) Manipolazione del mercato (art. 185 d.lgs. 58/1998)	Da quattrocento a mille quote (ma se i reati hanno procurato all'ente un prodotto o profitto di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto)	NO

Art. 25-septies d.lgs. 231/2001 - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Lesioni personali colpose commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 590, co. 3, c.p.)	Non superiore a duecentocinquanta quote	Per non più di sei mesi: <ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività • sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di contrarre con la P.A. • divieto di pubblicizzare beni e servizi
Omicidio colposo commesso con violazione dell'articolo 55, co. 2, d.lgs. 81/2008 (art. 589 c.p.)	Mille quote	Per almeno tre mesi e non più di un anno:

¹² Il 18.10.2016 è stato introdotto il reato di <<Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro>> nel novero delle fattispecie previste dal D.Lgs. 231/01.

ALLEGATO I – Elenco reati presupposto e le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001

<p>Omicidio colposo commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 589 c.p.)</p>	<p>Da duecentocinquanta a cinquecento quote</p>	<ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività • sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di contrarre con la P.A. • divieto di pubblicizzare beni e servizi
Art. 25 octies d.lgs. 231/2001 - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Ricettazione (art. 648 c.p.) Riciclaggio (art. 648-bis c.p.) Impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) Autoriciclaggio (art. 648-ter 1 c.p.)¹³</p>	<p>Da duecento a ottocento quote (da quattrocento a mille quote se il denaro, i beni o le altre utilità provengono da delitto per cui è stabilita la pena della reclusione superiore nel massimo a cinque anni)</p>	<p>Per non più di due anni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività • sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi
Art. 25-octies.1 d.lgs. 231/2001 (articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021) - Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.)</p>	<p>Da trecento ad ottocento quote</p>	<p>Per non più di due anni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività • sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi
<p>Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.)</p>	<p>Fino a cinquecento quote</p>	
<p>Frode informatica nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.)</p>		
<p>Ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti</p>	<p>Fino a cinquecento quote se il delitto è punito con meno di dieci anni di reclusione - Da trecento ad ottocento se il delitto è punito con più di dieci anni di reclusione</p>	
Art. 25-nonies d.lgs. 231/2001 - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE

¹³ Reato inserito dalla **L. 15.12.2014 n. 186**: Art. 648-ter 1 c.p.: *Si applica la pena della reclusione da due a otto anni e della multa da euro 5.000 a euro 25.000 a chiunque, avendo commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impiega, sostituisce, trasferisce, in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa. Si applica la pena della reclusione da uno a quattro anni e della multa da euro 2.500 a euro 12.500 se il denaro, i beni o le altre utilità provengono dalla commissione di un delitto non colposo punito con la reclusione inferiore nel massimo a cinque anni. Si applicano comunque le pene previste dal primo comma se il denaro, i beni o le altre utilità provengono da un delitto commesso con le condizioni o le finalità di cui all'articolo 7 del decreto-legge 13 maggio 1991, n. 152, convertito, con modificazioni, dalla legge 12 luglio 1991, n. 203, e successive modificazioni. Fuori dei casi di cui ai commi precedenti, non sono punibili le condotte per cui il denaro, i beni o le altre utilità vengono destinate alla mera utilizzazione o al godimento personale. La pena è aumentata quando i fatti sono commessi nell'esercizio di un'attività bancaria o finanziaria o di altra attività professionale. La pena è diminuita fino alla metà per chi si sia efficacemente adoperato per evitare che le condotte siano portate a conseguenze ulteriori o per assicurare le prove del reato e l'individuazione dei beni, del denaro e delle altre utilità provenienti dal delitto. Si applica l'ultimo comma dell'articolo 648.*

ALLEGATO I – Elenco reati presupposto e le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001

<p>Protezione penale dei diritti di utilizzazione economica e morale (art. 171, co. 1, lett. a-bis e co. 3, l. 633/1941)</p> <p>Tutela penale del <i>software</i> e delle banche dati (art. 171-bis l. 633/1941)</p> <p>Tutela penale delle opere audiovisive (art. 171-ter l. 633/1941)</p> <p>Responsabilità penale relativa ai supporti (art. 171-septies l. 633/1941)</p> <p>Responsabilità penale relativa a trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato (art. 171-octies l. 633/1941)</p>	<p>Fino a cinquecento quote</p>	<p>Per non oltre un anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività • sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi
Art. 25-decies d.lgs. 231/2001 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)</p>	<p>Fino a cinquecento quote</p>	<p>NO</p>
Art. 25-undecies d.lgs. 231/2001 (articolo aggiunto dal D.Lgs. 121/2011 e modificato dalla L. n. 68/2015) - Reati ambientali		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)</p>	<p>Fino a duecentocinquanta quote</p>	<p>NO</p>
<p>Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733bis c.p.)</p>	<p>Da centocinquanta a duecentocinquanta quote</p>	
<p>Reati in materia di scarichi di acque reflue industriali (art. 137 d.lgs. 152/2006)</p>	<p>Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (co. 3, 5, primo periodo, e 13)</p> <p>Da duecento a trecento quote (co. 2, 5, secondo periodo, 11)</p>	
<p>Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.)</p>	<p>Da trecento a cinquecento quote (co. 1)</p> <p>Da quattrocento a ottocento quote (co. 2)</p>	
<p>Reati in materia di gestione non autorizzata di rifiuti (art. 256 d.lgs. 152/2006)</p>	<p>Fino a duecentocinquanta quote (co. 1, lett. a, e 6, primo periodo)</p> <p>Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (co. 1, lett. b, 3 primo periodo e 5)</p> <p>Da duecento a trecento quote (co. 3, secondo periodo).</p> <p>Le sanzioni sono ridotte della metà nelle ipotesi di inosservanza delle prescrizioni contenute o richiamate nelle autorizzazioni, di carenza dei</p>	<p>Nella sola ipotesi del comma 3, secondo periodo, si applicano per non oltre sei mesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività • sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi

	requisiti e delle condizioni richiesti per le iscrizioni o comunicazioni.	
Reati in materia di bonifica dei siti (art. 257 d.lgs. 152/2006)	Fino a duecentocinquanta quote (co. 1) Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (co. 2)	NO
Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 d.lgs. 152/2006)	Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (co. 4, secondo periodo)	
Traffico illecito di rifiuti (art. 259 d.lgs. 152/2006)	Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (co. 1)	
Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis d.lgs. 152/2006)	Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (co. 6 e 7, secondo e-terzo periodo, e 8, primo periodo) Da duecento a trecento quote (co. 8, secondo periodo)	NO
Reati in materia di tutela di specie animali e vegetali in via di estinzione (l. 150/1992)	Fino a duecentocinquanta quote (art. 1, co.1, art.2, co.1 e 2, art. 6, co. 4, art. 3-bis, co.1 se è prevista la reclusione non superiore a un anno) Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (art. 1, co. 2, art. 3-bis, co. 1 se è prevista la reclusione non superiore a due anni) Da duecento a trecento quote (art. 3-bis, co. 1 se è prevista la reclusione non superiore a tre anni) Da trecento a cinquecento quote (art. 3-bis, co. 1 se è prevista la reclusione superiore a tre anni)	NO
Reati in materia di ozono e atmosfera (art. 3, co. 6, l. 549/1993)	Da centocinquanta a duecentocinquanta quote	NO
Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)*	Da duecentocinquanta a seicento quote (co. 1 lett. a)	Per non più di un anno: <ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività; • sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; • divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; • esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; • divieto di pubblicizzare beni o servizi.
Disastro ambientale (Art. 452-quater c.p.)*	Da quattrocento a ottocento quote (co. 1, lett. b)	<ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività; • sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; • divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

ALLEGATO I – Elenco reati presupposto e le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001

		<ul style="list-style-type: none"> • esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; • divieto di pubblicizzare beni o servizi.
Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.) *	Da duecento a cinquecento quote (co 1 lett c)	NO
Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.) *¹⁴	Da duecentocinquanta a seicento quote (co. 1 lett. e)	
Delitti associativi aggravati ai sensi dell'articolo 452-octies c.p. *	Da trecento a mille quote (co.1 lett. d)	
Reati in materia di tutela dell'aria e di riduzione delle emissioni in atmosfera (art. 279, co. 5, d.lgs. 152/2006)	Fino a duecentocinquanta quote	NO
Inquinamento colposo provocato dalle navi (art. 9, co. 1, d.lgs. 202/2007)		
Inquinamento doloso provocato dalle navi o inquinamento colposo aggravato dalla determinazione di danni permanenti o comunque di rilevante gravità alle acque (art. 8, co. 1, e 9, co. 2, d.lgs. 202/2007)	Da centocinquanta a duecentocinquanta quote	Per non oltre sei mesi: <ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato di cui all'art. 8 d.lgs. 202/2007) • sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi
Inquinamento doloso aggravato dalla determinazione di danni permanenti o comunque di rilevante gravità alle acque (art. 8, co. 2, d.lgs. 202/2007)	Da duecento a trecento quote	
Art. 25-duodecies d.lgs. 231/2001 - Impiego di cittadini di paesi-terzi il cui soggiorno è irregolare¹²¹⁵		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Occupazione di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno o con permesso di soggiorno scaduto, revocato e annullato, aggravata dal numero superiore a tre, dalla minore età, dalla sottoposizione a condizioni lavorative di particolare sfruttamento dei lavoratori (art. 22, co. 12-bis, d.lgs. 286/1998)	Da cento a duecento quote, entro il limite di € 150.000,00	NO

¹⁴ La Legge 22 maggio 2015 n.68 recante Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente(G.U. Serie Generale n.122 del 28-5-2015), la quale, oltre ad aver modificato in maniera significativa il D.Lgs.152/2006 (ad esempio integrandovi un'intera sezione dedicata alla Disciplina sanzionatoria), ha introdotto all'interno del codice penale un lungo elenco di reati ambientali (collocati nel nuovo Titolo VI-bis intitolato "Dei delitti contro l'ambiente"), una buona parte dei quali è configurato dalla Legge stessa come reato-presupposto atto a far scattare la responsabilità amministrativa dell'impresa, con conseguente modificazione e integrazione dell'articolo 25-undecies del decreto legislativo 8 giugno 2001 n.231. Va rilevato che questa legge è entrata in vigore in data 29 maggio 2015 e che non è previsto un regime transitorio; dunque la commissione dei reati contemplati all'interno di tale provvedimento è già possibile ed è già tale da far scattare - nel caso dei reati-presupposto del 231 - un giudizio per la responsabilità amministrativa dell'impresa.

¹⁵ Articolo modificato dall' art. 30, comma 4, L. 17 ottobre 2017, n. 61.

<p>Delitti di cui all'articolo 12, commi 3, 3-bis e 3-ter, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (procurato ingresso)</p>	<p>Da quattrocento a mille quote</p>	<p>Per non oltre sei mesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di uno dei reati presupposti) • sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi
<p>Delitti di cui all'articolo 12, comma 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (favoreggiamento della permanenza clandestina)</p>	<p>Da cento a duecento quote</p>	<p>Per non oltre sei mesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di uno dei reati presupposti) • sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi
Art. 25-terdecies d.lgs. 231/2001 - Razzismo e xenofobia¹⁶		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Razzismo e xenofobia (articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654)</p>	<p>Da duecento ad ottocento quote</p>	<p>Per almeno un anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire od agevolare la sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito) • sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la PA • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi
Art. 10 l. 146/2006 - Ratifica ed esecuzione della Convenzione ONU contro il crimine organizzato transnazionale		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE

¹⁶ Articolo inserito dall' art. 5, comma 2, L. 20 novembre 2017, n. 167

ALLEGATO I – Elenco reati presupposto e le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001

Associazione per delinquere (art. 416, co. 6, c.p.) Associazione di tipo mafioso, anche straniera (art. 416-bis c.p.) Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater d.P.R. 43/1973) Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.P.R. 309/1990)	Da quattrocento a mille quote	Per non meno di un anno: <ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di uno dei reati-presupposto) • sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi
Reati in materia di immigrazione clandestina (art. 12, commi 3, 3-bis, 3ter e 5, d.lgs. 286/1998)	Da duecento a mille quote	Per non oltre due anni: <ul style="list-style-type: none"> • interdizione dall'esercizio dell'attività • sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito • divieto di contrattare con la P.A. • esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse • divieto di pubblicizzare beni e servizi
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.) Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)	Fino a cinquecento quote	NO
Art. 25 quaterdecies – Frode in Competizioni sportive ed esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati¹⁷		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Reati di cui agli articoli 1, comma 1, lettera a) – Frode in competizioni sportive, e 4 – Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa, della Legge 13 dicembre 1989, n. 401	Fino a cinquecento quote	Si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno.
Art. 25 quinquiesdecies – Reati Tributari¹⁸		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 2, comma 1, per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, previsto dall'articolo 3, e per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 1	Fino a cinquecento quote (circostanza aggravante, l'aver realizzato un profitto di rilevante entità)	Sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e) - il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; - il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

¹⁷ Articolo inserito dall'articolo 5, comma 1, della Legge 3 maggio 2019, n. 39

¹⁸ Articolo inserito dall'articolo 39, comma 2, del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito con modificazioni dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157. Per l'applicazione delle presenti disposizioni vedi l'articolo 39, comma 3, del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito con modificazioni dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157. Integrato a seguito del D.lgs. 75/2020.

<p>Delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 2, comma 2-bis, per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 2-bis, per il delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili, previsto dall'articolo 10, e per il delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte, previsto dall'articolo 11, nonché, se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri, al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo non inferiore a 10 milioni di euro, per il delitto di omessa dichiarazione previsto dall'art. 5, per il delitto di indebita compensazione previsto dall'art. 10-quater.</p>	<p>Da quattrocento fino a cinquecento quote (circostanza aggravante, l'aver realizzato un profitto di rilevante entità)</p>	<p>Sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e) - il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; - il divieto di pubblicizzare beni o servizi.</p>
<p>Delitto di dichiarazione infedele previsto dall'art. 4 nonché, se commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri, al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo non inferiore a 10 milioni di euro,</p>	<p>Fino a trecento quote (circostanza aggravante, l'aver realizzato un profitto di rilevante entità)</p>	<p>Sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e) - il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; - il divieto di pubblicizzare beni o servizi.</p>
Art. 25 sexiesdecies – Contrabbando¹⁹		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Delitto di contrabbando (DPR 23 gennaio 1973, n. 43)</p>	<p>Fino a duecento quote</p>	<p>Sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e) • divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; • esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi; • divieto di pubblicizzare beni o servizi.</p>
<p>Laddove i diritti di confine dovuti superino i 100 mila euro</p>	<p>Fino a quattrocento quote</p>	<p>Sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e) • divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; • esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi; • divieto di pubblicizzare beni o servizi.</p>
Art. 25 septiesdecies - Delitti contro il patrimonio culturale²⁰		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE

¹⁹ Articolo aggiunto dall'articolo 5, comma 1, lettera d), del D.lgs. 14 luglio 2020, n. 75.

²⁰ Articolo inserito dall'articolo 3, comma 1, della Legge 9 marzo 2022, n. 14

Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (Art. 518-novies cp)	Da 100 a 400 quote	Sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per un periodo non superiore a 2 anni: <ul style="list-style-type: none"> • divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; • esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi; • divieto di pubblicizzare beni o servizi.
Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (Art. 518 duodecies cp)	Da 300 a 700 quote	Sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per un periodo non superiore a 2 anni: <ul style="list-style-type: none"> • divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; • esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi; • divieto di pubblicizzare beni o servizi.
Contraffazione di opere d'arte (Art. 518 quaterdecies cp)		
Furto di beni culturali (Art. 518 bis cp)	Da 400 a 900 quote	Sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per un periodo non superiore a 2 anni: <ul style="list-style-type: none"> • divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; • esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi; • divieto di pubblicizzare beni o servizi.
Ricettazione di beni culturali (Art. 518 quater cp)		
Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (Art. 518 octies cp)		
Appropriazione indebita di beni culturali (Art. 518 ter cp)	Da 200 a 400 quote	Sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per un periodo non superiore a 2 anni: <ul style="list-style-type: none"> • divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; • esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi; • divieto di pubblicizzare beni o servizi.
Importazione illecita di beni culturali (Art. 518 decies cp)		
Uscita o esportazione illecite di beni culturali (Art. 518 undecies cp)		
Art. 25 octiesdecies – Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici²¹		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Riciclaggio di beni culturali (Art. 518-sexies cp)	Da 500 a 1000 quote	Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicati al comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3.

²¹ Articolo inserito dall'articolo 3, comma 1, della Legge 9 marzo 2022, n. 22

<p>Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 518 terdecies cp)</p>	<p>Da 500 a 1000 quote</p>	<p>Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicati al comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3.</p>
---	----------------------------	--