


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

**PARTE GENERALE**

INDICE

## PARTE PRIMA

<b>TITOLO I</b>	<b>Generalità</b>	<b>pag. 3</b>
<b>TITOLO II</b>	<b>Organismo di vigilanza</b>	<b>pag. 6</b>
<b>TITOLO III</b>	<b>Flussi informativi e segnalazioni</b>	<b>pag. 10</b>
<b>TITOLO IV</b>	<b>Formazione</b>	<b>pag. 12</b>
<b>TITOLO V</b>	<b>Codice etico</b>	<b>pag. 13</b>
<b>TITOLO VI</b>	<b>Sistema disciplinare</b>	<b>pag. 23</b>
<b>TITOLO VII</b>	<b>Governance organizzativa</b>	<b>pag. 29</b>
<b>TITOLO VIII</b>	<b>WHISTLEBLOWING</b>	<b>pag. 31</b>

	<p>Modello di organizzazione gestione e controllo</p> <p><b>Parte generale</b></p> <p><b>D.LGS. 231/2001</b></p>	<p>Rev. 2023/00</p>
---	--	-------------------------

## TITOLO I – GENERALITA'

### 1. Glossario

Elenco dei termini e delle abbreviazioni usate nel testo:

**Modello:** Modello organizzativo ex D. Lgs. 231/01;

**D. Lgs. 231/01:** Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;

**Legale rappresentante:** amministratore unico;

**OdV:** Organismo di Vigilanza;

**PA:** Pubblica Amministrazione;

**Reati "231":** insieme dei reati compresi nell'ambito del D. Lgs. 231/01;

**c.c.:** codice civile;

**CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;

**DR:** Disposizione Regolamentare;

**PG:** Procedura Gestionale;

**TUF:** Testo unico in materia di intermediazione finanziaria, D. Lgs. 58/98.

### 2. Premessa

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (d'ora in avanti "D.Lgs. 231/01" o "decreto") recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" attuativo dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa dell'ente di "appartenenza" che ne ha tratto vantaggio per i reati commessi da:

i) 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;

ii) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.


La responsabilità amministrativa introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira innanzitutto a colpire il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di alcune individuate fattispecie criminose. E' quindi prevista in tutti i casi l'applicazione di una sanzione pecuniaria in misura variabile a seconda della gravità del reato e della capacità patrimoniale dell'ente, onde garantirne la reale "afflittività".

L'applicazione della disciplina può comportare inoltre la comminazione di sanzioni interdittive anche in via cautelare, quali la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrattare con la PA, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione da agevolazioni o finanziamenti pubblici ed il divieto di pubblicità.

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, tuttavia, prevedono una **forma di esonero dalla responsabilità** qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato **Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione dei reati** considerati; il sistema prevede inoltre l'istituzione di un organismo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento e osservanza dei modelli nonché di curarne l'aggiornamento.

I suddetti modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- a. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- b. prevedere specifici protocolli e procedure utili a prevenire la commissione dei reati;
- c. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo</b> <b>Parte generale</b> <b>D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 2023/00
---	--	-----------------

- d. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- e. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il decreto prevede che i modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia.

### 3. Finalità del Modello

La società ha elaborato ed adottato il presente Modello di organizzazione e controllo al fine di adeguarsi alle prescrizioni del D.Lgs. 231/01. Detta iniziativa è stata assunta nella convinzione che tale strumento, oltre a realizzare la condizione esimente dalla responsabilità stabilita dalla Legge, possa migliorare la sensibilità di coloro che operano per conto della Società sull'importanza di conformarsi non solo a quanto imposto dalla vigente normativa, ma anche ai principi deontologici a cui si ispira la società Servizi al fine di svolgere la propria attività ai massimi livelli di legittimità, correttezza e trasparenza.

Nel modello organizzativo adottato:

- a. è stato delineato lo schema di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza previsto dall'art. 6 del Decreto;
- b. è stato definito il Sistema disciplinare interno alla Società per comportamenti non conformi alle prescrizioni del seguente modello;
- c. sono stati formulati alcuni protocolli generali che andranno ad integrare le procedure interne in vigore, ferma restando la facoltà dell'organo delegato di apportare eventuali modifiche alla struttura organizzativa ed al sistema delle deleghe.

### 4. Approvazione del Modello

Il Modello è approvato dagli organi di amministrazione delle società (consiglio di amministrazione).


### 5. Struttura del Modello

Il Modello si compone delle seguenti parti:

- a. la presente **parte generale**, contenente anche il **Sistema disciplinare**, che individua i comportamenti in violazione delle prescrizioni del Modello e le relative sanzioni applicabili, nel rispetto dei CCNL di riferimento; e la **Governance organizzativa**.
- b. Il **Catalogo dei Reati** la cui commissione comporta la responsabilità amministrativa della società;
- c. la **Sezione operativa**, contenente le procedure messe in atto per fronteggiare la possibilità di commettere i reati "231".

### 6. Attività propedeutiche svolte


Al fine della configurazione del Modello, sono state individuate le fattispecie di reato che si possono commettere nell'ambito aziendale, le aree e i processi a rischio e le modalità con cui i reati possono essere commessi.

	<p style="text-align: center;"><b>Modello di organizzazione gestione e controllo</b> <b>Parte generale</b> <b>D.LGS. 231/2001</b></p>	<p style="text-align: right;">Rev. 2023/00</p>
---	---	--

E' stata effettuata altresì una puntuale rilevazione del sistema di controllo in essere attraverso, l'analisi delle procedure, del sistema di controllo interno e della governance in atto.

#### **7. Aggiornamento del Modello**

Al fine di raggiungere gli obiettivi che il Modello si prefigge, questo potrà essere integrato con le modifiche che l'Organismo di Vigilanza segnalerà.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo</b> <b>Parte generale</b> <b>D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 2023/00
---	--	-----------------

## TITOLO II - ORGANISMO di VIGILANZA

### 1. Organismo di Vigilanza: i compiti

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di svolgere le seguenti attività:

- a. vigilare sull'osservanza del Modello;
- b. vigilare sulla efficacia nel tempo del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati negli ambiti aziendali, nonché all'evoluzione normativa ed organizzativa della Società;
- c. suggerire l'aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e adeguamenti dello stesso, a seguito delle mutate condizioni aziendali e/o legislative;
- d. segnalare tempestivamente agli organi direttivi qualsiasi violazione del Modello ritenuta significativa, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei dipendenti o che abbia accertato l'Organismo di Vigilanza stesso.
- e. comunicare e relazionare periodicamente circa le attività svolte, le segnalazioni ricevute, gli interventi correttivi e migliorativi del Modello ed il loro stato di realizzazione.
- f. vigilare sull'inserimento da parte della Società di clausole risolutive nei contratti con quei Consulenti, Collaboratori, Procuratori, Agenti e Terzi che intrattengono rapporti con le Società, nell'ambito delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001, e che siano sottoposti alla direzione o vigilanza del vertice aziendale;
- g. verificare che la Società, attraverso interventi formativi e di comunicazione, promuova la diffusione dei principi del Codice Etico e del Modello e la loro applicazione da parte dei diversi attori aziendali;
- h. accertare che siano costituiti e mantenuti efficaci canali informativi "dedicati" via e-mail diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo di Vigilanza;

### 2. Organismo di Vigilanza: nomina

L'organo amministrativo della società nomina un Organismo di Vigilanza, che potrà essere collegiale (potendo essere in tale caso anche identificato con il Collegio Sindacale) o monocratico, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato, nonché di curarne l'aggiornamento, come meglio descritto nei paragrafi successivi.


Al fine di garantire il principio di terzietà, l'Organismo di Vigilanza è collocato in posizione di staff e riporta all'Organo Amministrativo.

I membri dell'Organismo di Vigilanza potranno essere nominati anche in numero pari ed essere esterni alla Società o dipendenti della stessa, in possesso delle competenze necessarie all'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza, nel contesto dei rischi di commissione dei reati presupposto individuati dal Modello.

L'Organismo di Vigilanza, nel caso sia collegiale, può, qualora lo ritenga opportuno, affidare specifici incarichi a ciascun componente dell'OdV stesso.

### 3. Organismo di Vigilanza: i requisiti

L'Organismo di Vigilanza deve possedere e mantenere nel tempo i seguenti requisiti:

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo</b> <b>Parte generale</b> <b>D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 2023/00
---	--	-----------------

- a. l'**autonomia** e l'**indipendenza**, garantiti con l'inserimento in una posizione referente all'Organo Amministrativo; il requisito dell'indipendenza è garantito inoltre dalla non attribuzione ai componenti dell'ODV di compiti operativi rilevanti ai fini 231/01;
- b. la **professionalità** è garantita dall'esperienza dell'Organismo di Vigilanza che è dotato delle competenze specialistiche proprie di chi svolge attività consulenziale o ispettive e necessarie per l'espletamento delle proprie funzioni. In particolare l'Organismo di Vigilanza è dotato di:
  - competenze legali: adeguata padronanza nell'interpretazione delle norme di legge con specifica preparazione nell'analisi delle fattispecie di reato individuabili nell'ambito dell'operatività aziendale e nell'identificazione di possibili comportamenti sanzionabili;
  - competenze nell'organizzazione: adeguata preparazione in materia di analisi dei processi organizzativi aziendali e nella predisposizione di procedure adeguate alle dimensioni aziendali, nonché dei principi generali sulla legislazione in materia di "*compliance*" e dei controlli correlati;
  - competenze "ispettive": esperienza in materia di controlli interni maturati in ambito aziendale;
- c. la **continuità d'azione** è garantita dalla durata pluriennale dell'incarico, dalla calendarizzazione delle attività dell'Organismo di Vigilanza, dalla periodicità dei propri interventi ispettivi, dalla regolarità dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e delle comunicazioni verso i vertici aziendali, come descritti nello specifico regolamento di funzionamento (cfr. par. 12).
- d. I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per tre anni e possono essere confermati.

#### **4. Organismo di Vigilanza: cause di non nominabilità e/o decadenza**

- a. Non possono fare parte dell'Organismo di Vigilanza persone che abbiano con gli amministratori e/o con alcuno dei dipendenti della Società in posizione di responsabilità di struttura legami di parentela sino al quarto grado, vincoli di affiliazione, rapporti o interessi economici, rapporti di convivenza, cause pendenti, grave inimicizia, siano con essi commensali abituali o che non siano, in ogni caso, liberi da qualsiasi situazione che possa generare in concreto conflitto di interesse.
- b. Non possono essere componenti dell'Organismo di Vigilanza persone che abbiano subito sentenze di condanna passate in giudicato per reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 o che comportino l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici.
- c. Nel caso in cui il Presidente o un componente dell'Organismo di Vigilanza incorra in una delle cause di incompatibilità di cui ai punti a) e b) del presente articolo, il Consiglio di Amministrazione della Società, previa istruttoria (acquisizione degli elementi a prova del fatto e sentito l'interessato), stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che l'incompatibilità sia cessata, il Consiglio di Amministrazione della Società revoca l'incarico.
- d. Nel caso in cui intervenga una delle seguenti circostanze: rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un membro dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente o, in caso di impedimento, il componente più anziano dell'Organismo di Vigilanza dovrà darne tempestivamente comunicazione al Consiglio di Amministrazione della Società affinché esso possa attuare le conseguenti iniziative.
- e. Nel caso in cui intervenga una delle seguenti circostanze: rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del Presidente, a questi subentra il componente più anziano, che mantiene tale ruolo sino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione della Società nominerà il nuovo Presidente
- f. È facoltà dei componenti dell'Organismo di Vigilanza rinunciare in qualsiasi momento all'incarico. In tal

caso, essi devono darne comunicazione al Consiglio di Amministrazione della Società per iscritto tramite lettera Raccomandata A.R., Fax o Posta Elettronica Certificata motivando le ragioni che hanno determinato la rinuncia.

- g. In caso di rinuncia da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, la rinuncia non avrà effetto sino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza, con il limite di sessanta giorni dalla data di ricevimento della comunicazione scritta di rinuncia.
- h. Per tutelare l'Organismo di Vigilanza dal rischio di una ingiustificata revoca del mandato di un componente dell'Organismo di Vigilanza da parte del Consiglio di Amministrazione della Società, viene stabilito che quest'ultimo potrà deliberarne la revoca soltanto per giusta causa. A tale riguardo, per giusta causa di revoca dovrà intendersi:
- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti il mancato svolgimento delle funzioni di componente dell'Organismo di Vigilanza per una durata superiore a centottanta giorni, anche non continuativi, nell'arco di trecentosessanta giorni;
  - un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello;
  - una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, passata in giudicato, oppure un procedimento penale concluso tramite il c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
  - una sentenza di condanna passata in giudicato per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
  - una sentenza di condanna passata in giudicato ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, oppure l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nel caso in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione della Società, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, potrà altresì disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza o di uno dei suoi membri e la nomina di un Organismo di Vigilanza ad interim o la nomina di un nuovo componente.

#### **5. Organismo di Vigilanza: regolamento di funzionamento ed autonomia finanziaria**


L'Organismo di Vigilanza potrà dotarsi autonomamente di un regolamento di funzionamento che disciplini almeno:

- La tenuta dei registri e della documentazione dell'Organismo
- la calendarizzazione delle attività
- la disciplina dei flussi informativi (protocollo, archiviazione, accesso ai documenti)

L'attività dell'Organismo di Vigilanza è inoltre caratterizzata da formalizzazione con redazione di verbali idonei a documentare le attività di controllo eseguite e gli accessi effettuati.

L'Organismo di Vigilanza dovrà disporre di un budget di spesa annuale definito dall'Organo Amministrativo e sufficiente a garantire in autonomia l'espletamento delle attività di controllo, verifica e aggiornamento del Modello ivi compresa, se necessaria, l'acquisizione di consulenze.



	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo</b> <b>Parte generale</b> <b>D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 2023/00
---	--	-----------------

L'OdV dovrà rendicontare al Consiglio di Amministrazione almeno una volta all'anno l'utilizzo delle suddette risorse, motivando le spese sostenute e le eventuali scelte effettuate. Nel caso di necessità in relazione a situazioni eccezionali ed urgenti potrà essere richiesto al Consiglio di Amministrazione un ulteriore fondo, con richiesta motivata.

La Società dovrà assicurare all'Organismo di Vigilanza un locale adeguato dove riunirsi, un supporto di segreteria per quanto concerne l'invio delle convocazioni, l'elaborazione dei verbali durante le sedute e successivamente, la redazione delle informative periodiche ai Consigli di Amministrazione, nonché la disponibilità di un archivio con idonei requisiti atti a garantire la riservatezza e la tenuta nel tempo, per la conservazione della documentazione prodotta o ottenuta.

### TITOLO III – FLUSSI INFORMATIVI e SEGNALAZIONI

#### 1. Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza relaziona sulla sua attività periodicamente all'Organo Amministrativo.

Le linee e la tempistica di *reporting* che è obbligato a rispettare sono le seguenti:

- a. su **base continuativa** con riguardo a particolari situazioni a rischio rilevate durante la propria attività di monitoraggio e che richiedono l'intervento dell'Ente per l'adozione di eventuali azioni correttive/conoscitive da intraprendere;
  - su **base periodica** (annuale con *report* scritto) in merito alle attività di verifica di propria competenza;
- b. **una tantum** all'Organo Amministrativo relativamente all'attività continuativa di monitoraggio e all'attualità della mappatura delle aree a rischio in occasione di:
  - verificarsi di eventi di rilievo;
  - cambiamenti nell'attività dell'azienda;
  - cambiamenti nell'organizzazione;
  - cambiamenti normativi;
  - altri eventi o circostanze tali da modificare sostanzialmente le aree di rischio dell'Ente, riportandone gli esiti al Presidente.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento o potrà esso stesso presentare richiesta in tal senso per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche rilevate nel corso della propria attività.

#### 2. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di esercitare al meglio le proprie funzioni e garantire la continuità d'azione, l'Organismo di Vigilanza è destinatario di qualsiasi informazione, documentazione, comunicazione attinente l'attuazione del Modello che possa essere utile alla prevenzione dei reati presupposto.


Devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni, relative sia alla Società stessa che alle società controllanti, controllate e collegate, concernenti:

- a. i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati "231";
- b. le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti o dagli amministratori in caso di avvio di procedimenti giudiziari per i reati "231";
- c. i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi o omissioni con profili di criticità rispetto ai reati "231".

I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza potranno essere oggetto di specifica procedura emanata nell'ambito del Modello ed alla quale i soggetti aziendali indicati dovranno attenersi.


#### 3. Gestione delle segnalazioni

Con la divulgazione del presente Modello in ambito aziendale è autorizzata la convergenza di qualsiasi segnalazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza relativa alla temuta commissione di reati previsti dal

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo</b> <b>Parte generale</b> <b>D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 2023/00
---	--	-----------------

Decreto o a comportamenti non in linea con le regole di condotta stabilite nel Modello. L'Organismo di Vigilanza nel corso dell'attività di indagine è tenuto a garantire la dovuta riservatezza sull'identità del segnalante, in modo da assicurare che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni.


Le segnalazioni devono tutte essere conservate a cura dell'OdV; la Società, al fine di facilitare le segnalazioni all'OdV, attiva opportuni canali di comunicazione dedicati. In particolare è prevista la attivazione di una casella di posta elettronica dedicata e possibilmente con re-address immediato alle caselle di posta elettronica personale dei componenti dell'Organismo, per garantire l'immediatezza e non modificabilità dei messaggi, nonché almeno di un indirizzo di posta ordinaria.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo</b> <b>Parte generale</b> <b>D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 2023/00
---	--	-----------------

#### TITOLO IV – FORMAZIONE

##### 1. Formazione ed informazione

In relazione alle previsioni normative e conformemente alla giurisprudenza la società procederà a dare corso a incontri di **comunicazione, formazione e informazione interna** volti alla diffusione del Modello e della prevenzione ed identificazione dei possibili reati, indirizzati ai destinatari del Modello che possano mettere in atto comportamenti a rischio di commissione di reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo</b> <b>Parte generale</b> <b>D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 2023/00
---	--	-----------------

#### **TITOLO V – CODICE ETICO**

Nell'esercizio delle proprie attività, la Società mira al perseguimento dell'oggetto sociale attraverso un'azione efficace, efficiente e trasparente.


In tale prospettiva, la Società ha ritenuto che l'adozione di un Codice Etico, che enunci in modo chiaro e trasparente l'insieme dei valori ai quali la stessa si ispira nell'esercizio delle proprie attività di impresa, sia di importanza centrale per il corretto svolgimento delle attività e per il raggiungimento dei propri obiettivi.

La Società ha ritenuto, quindi, di adottare formalmente, sia al suo interno, sia nei rapporti con i terzi, un insieme di regole comportamentali che riconosce, accetta e condivide, e che costituiscono l'etica aziendale.

La società è, inoltre, consapevole che l'adozione di un codice di comportamento sia di primaria importanza nella prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche solo il "Decreto"), che - come noto - ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità amministrativa delle società, ritenendo, al contempo, che l'adozione di tale codice etico possa garantire l'affidabilità della Società, nonché l'integrità della sua reputazione.

Ciò premesso, il presente documento (di seguito il "Codice Etico"), adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società, enuncia i principi etici ai quali la società si attiene nello svolgimento delle proprie attività, e dei quali pretende la più rigorosa osservanza da parte degli esponenti aziendali, dei suoi dipendenti e, in ogni caso, di tutti coloro che cooperano con essa nel perseguimento della sua missione aziendale.

A tale fine, la Società s'impegna a garantire la massima diffusione del presente Codice Etico, organizzando un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione in merito ai suoi contenuti.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo</b> <b>Parte generale</b> <b>D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 2023/00
---	--	-----------------

CAPO

- DISPOSIZIONI GENERALI -

## 1. Ambito di applicazione e destinatari

- 1.1. Tutte le attività della Società sono improntate al più rigoroso rispetto dei principi di legalità, imparzialità, correttezza, trasparenza, riservatezza, diligenza, lealtà e buona fede.
- 1.2. I principi enunciati, che informano le disposizioni del presente Codice Etico, sono vincolanti per tutti i soggetti che, nell'ambito della Società, ricoprono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società, che cooperano e collaborano con essa - a qualsiasi titolo - nel perseguimento dei suoi obiettivi, per tutti i dipendenti senza eccezione alcuna, e per chiunque intrattenga con la Società rapporti d'affari (di seguito i "Destinatari").
- 1.3. I Destinatari devono essere posti nelle condizioni di poter conoscere i contenuti del Codice Etico e i dipendenti della Società sono inoltre chiamati a contribuire attivamente alla sua scrupolosa osservanza.
- 1.4. A tali fini, il presente Codice Etico sarà portato a conoscenza di tutti i Destinatari, ivi compresi i terzi che ricevano dalla Società incarichi o che abbiano con essa rapporti d'affari stabili o temporanei.

## 2. Obblighi dei dipendenti

- 2.1. I dipendenti della Società svolgono le mansioni di loro competenza secondo i principi di onestà, correttezza, impegno e rigore professionale e, nello svolgimento delle attività loro assegnate, operano in conformità alle disposizioni legislative vigenti.
- 2.2. Ogni azione, operazione, negoziazione e, più in generale, qualsiasi attività posta in essere dai dipendenti della Società, deve uniformarsi alle regole di correttezza gestionale, trasparenza, completezza e veridicità delle informazioni.
- 2.3. I criteri di collaborazione, lealtà e rispetto reciproco devono improntare i rapporti tra i dipendenti di qualsiasi livello e tra questi ed i terzi con cui essi vengano in contatto in ragione delle attività lavorative svolte.
- 2.4. In particolare, ai dipendenti è fatto obbligo di:
  - a. osservare diligentemente le disposizioni del Codice Etico, astenendosi da ogni comportamento ad esse contrario;
  - b. informare i terzi che entrino in rapporto con la Società circa le prescrizioni del Codice Etico e richiederne l'osservanza.
- 2.5. La Società si impegna a curare la massima diffusione del Codice Etico, a prevedere ed irrogare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle violazioni che in concreto dovessero verificarsi e, in ogni caso, in conformità con le disposizioni vigenti in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro e con i contratti collettivi nazionali applicabili.

CAPO

- PRINCIPI ETICI -

### 3. Principi Etici

Per il raggiungimento dei propri obiettivi e nello svolgimento delle relative attività aziendali, la Società e i Destinatari s'ispirano ai seguenti principi etici (di seguito, i "Principi"):

- i. legalità, attraverso la scrupolosa osservanza delle disposizioni legislative e regolamentari vigenti;
- ii. imparzialità;
- iii. trasparenza e correttezza;
- iv. riservatezza;
- v. rispetto della dignità delle persone e valorizzazione delle risorse umane;
- vi. sicurezza sul lavoro;
- vii. tutela dell'ambiente;
- viii. professionalità e affidabilità;
- ix. lealtà e buona fede;
- x. prevenzione del conflitto di interessi;
- xi. rispetto delle più rigorose regole comportamentali, anche nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni, con cui gli stessi abbiano rapporti.

I Principi, che devono ispirare l'attività della Società e improntare la condotta dei Destinatari, vengono di seguito meglio specificati.


### 4. Legalità

I comportamenti dei Destinatari, nelle attività lavorative svolte per la Società, sono improntati al più rigoroso rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili, e sono ispirati a onestà e correttezza.

### 5. Imparzialità

Nella gestione delle diverse attività sociali e in tutte le relative decisioni (tra le quali, a titolo meramente esemplificativo, i rapporti con i soci, la selezione e la gestione del personale o l'organizzazione del lavoro, la selezione e gestione dei fornitori, etc.), i Destinatari devono operare con imparzialità nel migliore interesse della Società, assumendo le decisioni con rigore professionale, trasparenza e secondo criteri di valutazione oggettivi e neutrali.

### 6. Trasparenza e correttezza nella gestione delle attività e delle informazioni societarie

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo</b> <b>Parte generale</b> <b>D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 2023/00
---	--	-----------------

- 6.1. Le azioni, operazioni, negoziazioni e, più in generale, i comportamenti dei Destinatari si ispirano alla massima trasparenza, correttezza e affidabilità.
- 6.2. In particolare, ogni azione, operazione o transazione deve essere correttamente registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge e i principi contabili applicabili; essa inoltre dovrà essere debitamente autorizzata, e risultare verificabile, legittima, coerente e congrua.
- 6.3. Affinché i documenti contabili rispondano ai requisiti di verità, completezza e trasparenza del dato registrato, per ogni operazione contabile deve essere conservata agli atti della Società un'adeguata e completa documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:
  - i. l'accurata registrazione contabile;
  - ii. l'immediata individuazione delle caratteristiche e delle motivazioni sottese all'operazione medesima;
  - iii. l'agevole ricostruzione del processo decisionale, di autorizzazione e di realizzazione, nonché l'individuazione dei livelli di responsabilità.
- 6.4. Ciascun dipendente, per quanto di propria competenza, o consulente esterno incaricato agisce secondo modalità tali per cui ogni dato inerente la gestione della Società, sia correttamente e tempestivamente registrato nella contabilità.
- 6.5. Ciascuna registrazione contabile deve riflettere esattamente le risultanze della relativa documentazione di supporto. Sarà, pertanto, necessario che la documentazione di supporto sia adeguatamente custodita, facilmente reperibile e archiviata secondo criteri logici.
- 6.6. Nella gestione delle attività sociali, i Destinatari sono tenuti a rendere, anche all'esterno, informazioni trasparenti, veritiere, complete e accurate, astenendosi dal diffondere notizie false o porre in essere operazioni simulate.

## **7. Riservatezza**

- 7.1. La Società riconosce la riservatezza quale regola imprescindibile di ogni condotta. La società assicura, quindi, la riservatezza delle informazioni in suo possesso e si astiene dall'utilizzare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e, comunque, sempre nella più rigorosa osservanza della legislazione vigente in materia di tutela dei dati personali.
- 7.2. La comunicazione a terzi delle informazioni deve avvenire esclusivamente da parte dei soggetti aziendali autorizzati e, nella comunicazione a terzi di informazioni riservate consentita solo per ragioni d'ufficio o professionali, dovrà essere espressamente dichiarato il carattere riservato dell'informazione e richiesta l'osservanza dell'obbligo di riservatezza al terzo.
- 7.3. Nell'ambito delle diverse relazioni con la Società e con i suoi interlocutori, i Destinatari devono astenersi dall'utilizzare informazioni riservate e non di dominio pubblico, delle quali siano venuti a conoscenza in ragione del loro ufficio e/o professione, per scopi personali e, comunque, non connessi con l'esercizio dell'attività lavorativa loro affidata o svolta nell'interesse della Società.
- 7.4. Nessun dipendente può trarre vantaggi di alcun genere, diretti o indiretti, personali o patrimoniali, dall'utilizzo di informazioni riservate, né comunicare dette informazioni ad altri o raccomandare o indurre altri all'utilizzo delle stesse.
- 7.5. La riservatezza è garantita anche attraverso l'adozione di adeguate misure di protezione dei dati aziendali custoditi su supporto informatico.



## 8. Valore della persona e delle risorse umane

- 8.1. Le risorse umane rappresentano per la Società un valore indispensabile e prezioso per il suo sviluppo.
- 8.2. La Società tutela il valore della persona umana. In tale prospettiva, la Società non consente alcuna condotta discriminatoria, né alcuna forma di molestia e/o di offesa personale o sessuale. La Società si impegna, dunque, a garantire che nell'ambiente di lavoro non possa trovare spazio alcuna forma di discriminazione basata su età, sesso, orientamento sessuale, razza, lingua, nazionalità, opinioni politiche e sindacali, convinzioni religiose o ad altre caratteristiche personali non attinenti al lavoro.
- 8.3. La Società adotta criteri di merito e di valorizzazione delle capacità, competenze e potenzialità dei singoli individui nelle politiche di selezione e gestione del personale. La Società garantisce inoltre a tutti i dipendenti pari opportunità, impegnandosi a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza, evitando ogni forma di abuso.

## 9. Sicurezza sul lavoro

- 9.1. La Società promuove e garantisce la salute e la sicurezza sul lavoro dei propri dipendenti nei propri uffici e impianti e, più in generale, in tutti i luoghi in cui il proprio personale sia chiamato a svolgere la propria attività lavorativa.
- 9.2. La Società si impegna, inoltre, a garantire condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri, anche tramite la diffusione di una cultura della sicurezza e della consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti.
- 9.3. In quest'ottica, ogni dipendente è chiamato a contribuire personalmente al mantenimento della sicurezza dell'ambiente di lavoro in cui opera, e a tenere comportamenti responsabili a tutela propria e degli altri.

## 10. Tutela dell'ambiente

- 10.1. La Società, in considerazione delle proprie attività aziendali, ritiene di primaria importanza la tutela dell'ambiente. A tal fine nella gestione delle attività aziendali la Società tiene in massima considerazione la salvaguardia ambientale e l'efficienza energetica, perseguendo il miglioramento delle condizioni ambientali della comunità in cui opera.
- 10.2. La ricerca e l'innovazione tecnologica sono dedicate in particolare alla promozione di attività e processi compatibili con l'ambiente.
- 10.3. In particolare, la Società presta attenzione ai seguenti aspetti:
- continuo impegno per la riduzione dell'impatto sull'ambiente;
  - valutazione degli impatti ambientali di tutte le nuove attività e processi aziendali;

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo</b> <b>Parte generale</b> <b>D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 2023/00
---	--	-----------------

- collaborazione con i soggetti interni (es. dipendenti) ed esterni (es., le Istituzioni), per ottimizzare la gestione delle problematiche ambientali; - perseguimento di adeguati livelli di tutela dell'ambiente attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di gestione e monitoraggio.

#### **11. Professionalità e affidabilità**


- 11.1. Tutte le attività della Società devono essere condotte con il massimo impegno, diligenza, professionalità e affidabilità.
- 11.2. I Destinatari sono chiamati a svolgere le attività di propria competenza con un impegno adeguato alle responsabilità loro affidate, tutelando la reputazione della Società.

#### **12. Lealtà e buona fede**

- 12.1. Nello svolgimento dell'attività professionale, si richiedono lealtà e comportamenti secondo buona fede in uno spirito di rispetto e collaborazione reciproca, nonché l'adempimento degli obblighi contrattualmente assunti e delle prestazioni richieste.

#### **13. Conflitto di interessi**

- 13.1. Nella conduzione delle proprie attività, i Destinatari devono evitare situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interessi.
- 13.2. Per conflitto di interessi deve intendersi il caso in cui il Destinatario persegua un interesse diverso dalla missione aziendale della Società o compia attività che possano, comunque, interferire con la sua capacità di assumere decisioni nell'esclusivo interesse della Società, ovvero si avvantaggi personalmente di opportunità d'affari della stessa.
- 13.3. In ipotesi di conflitto di interessi, i Destinatari informeranno senza indugio il proprio referente aziendale, conformandosi alle decisioni che saranno da questi assunte in proposito.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo</b> <b>Parte generale</b> <b>D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 2023/00
---	--	-----------------

## CAPO II


### - RAPPORTI CON I TERZI -

#### **14. Rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Autorità Amministrative Indipendenti**

- 14.1. Le relazioni con le Pubbliche Amministrazioni (tra cui, a titolo di esempio, gli Enti locali, gli Enti pubblici, anche economici, gli Enti e/o le società pubbliche locali, nazionali o internazionali, i concessionari di servizi pubblici e/o incaricati di pubbliche funzioni) e con i pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio e, in ogni caso, qualsiasi rapporto di carattere pubblicistico, devono sempre ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge applicabili, ai principi di trasparenza, onestà e correttezza, e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione della Società.
- 14.2. L'assunzione di impegni e la gestione di rapporti, di qualsiasi genere, con la Pubblica Amministrazione o di rapporti aventi comunque carattere pubblicistico, sono riservati esclusivamente al referente aziendale a ciò preposto.
- 14.3. Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, la Società non deve influenzare impropriamente le decisioni della stessa, in particolare dei funzionari che trattano o decidono per suo conto.
- 14.4. La Società si astiene da comportamenti contrari ai Principi del presente Codice Etico, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo:
  - chiedere o ricevere omaggi o altre utilità nello svolgimento delle attività di propria competenza, salvo non si tratti di omaggi di modico valore ammessi dalla prassi commerciale;
  - costringere o indurre terzi a dare o promettere, anche in favore di propri familiari, denaro o altre utilità, in particolare allorché la Società agisce nella veste di stazione appaltante o di ente aggiudicatore;
  - offrire o promettere omaggi o altre utilità, salvo non si tratti di atti di cortesia commerciale di modico valore e comunque fornire informazioni non veritiere od omettere di comunicare fatti. La Società si impegna a dare piena e scrupolosa attuazione alle eventuali richieste provenienti da Autorità Amministrative nei settori connessi con la propria attività.

#### **15. Rapporti con i fornitori**

- 15.1. La Società gestisce i rapporti con i fornitori con lealtà, correttezza, professionalità, incoraggiando collaborazioni continuative e rapporti di fiducia solidi e duraturi.
- 15.2. La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto avvengono sulla base di valutazioni obiettive e imparziali, fondate sulla qualità, sul prezzo e sulle garanzie fornite.
- 15.3. L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti con i fornitori, attuali e potenziali, deve svolgersi nel rispetto della disposizione contenuta nel presente Codice Etico in materia di prevenzione del conflitto di interessi.


	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo</b> <b>Parte generale</b> <b>D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 2023/00
---	--	-----------------

#### **16. Rapporti con organizzazioni vietate dalla legge**

La Società non promuove, né intrattiene rapporti con organizzazioni, associazioni o movimenti che perseguono, direttamente o indirettamente, finalità vietate dalla legge.

#### **17. Sponsorizzazioni o contributi a scopo benefico**

Eventuali sponsorizzazioni, contributi a scopo benefico o altre forme di liberalità devono riguardare temi di valore sociale, quali a mero titolo di esempio la solidarietà, la beneficenza, l'ambiente, lo sport e l'arte.


	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo</b> <b>Parte generale</b> <b>D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 2023/00
--	--	-----------------

CAPO 21

- DISPOSIZIONI SANZIONATORIE -

**18. Efficacia del Codice Etico e conseguenze sanzionatorie**

- 18.1. L'osservanza delle disposizioni del presente Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti della Società ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 cod. civ.
- 18.2. L'eventuale violazione delle disposizioni del Codice Etico potrà costituire inadempimento delle obbligazioni del rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, in conformità alle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, con ogni conseguenza di legge, anche con riguardo alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.
- 18.3. Il rispetto dei principi del presente Codice Etico forma parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte da tutti coloro che intrattengono rapporti di affari con la Società.
- 18.4. In conseguenza, l'eventuale violazione delle disposizioni ivi contenute potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge con riguardo alla risoluzione del contratto o dell'incarico conferito, e al conseguente risarcimento dei danni derivati.


	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo</b> <b>Parte generale</b> <b>D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 2023/00
---	--	-----------------

CAPO IV

- DISPOSIZIONI FINALI -

**19. Approvazione del Codice Etico e relative modifiche**

- 19.1. Il Codice Etico è approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.
- 19.2. Eventuali modifiche e/o aggiornamenti dello stesso saranno approvati dal medesimo organo amministrativo e prontamente comunicati ai Destinatari.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo</b> <b>Parte generale</b> <b>D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 2023/00
---	--	-----------------

## TITOLO VI – SISTEMA DISCIPLINARE

### 1. Premessa

L’osservanza delle norme del Codice Etico e delle prescrizioni contenute nel Modello di organizzazione e controllo adottato dalla Società deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei “Destinatari” di seguito definiti.

La violazione delle norme degli stessi lede il rapporto di fiducia instaurato con la società e può portare ad azioni disciplinari, legali o penali; nei casi giudicati più gravi, la violazione può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, se posto in essere da un dipendente, ovvero all’interruzione del rapporto, se posta in essere da un soggetto terzo.

Per tale motivo è richiesto che ciascun Destinatario conosca le norme contenute nel Codice e nel Modello Organizzativo della società, oltre alle norme di riferimento che regolano l’attività svolta nell’ambito della propria funzione.

Il presente sistema disciplinare, adottato ai sensi dell’art. 6, comma secondo, lett. e) D.Lgs. 231/01 deve ritenersi complementare e non alternativo ai sistemi disciplinari eventualmente stabiliti dagli stessi CCNL vigenti ed applicabili alle diverse categorie di dipendenti in forza alla Società.

L’irrogazione di sanzioni disciplinari a fronte di violazioni del Modello e del Codice Etico prescinde dall’eventuale instaurazione di un procedimento penale per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

Per violazione del Modello, né alcun procedimento disciplinare potrà essere archiviato, né alcuna sanzione disciplinare potrà essere irrogata senza il preventivo parere dell’Organismo di Vigilanza.

### 2. Destinatari

#### Lavoratori subordinati

Il sistema disciplinare ha quali soggetti destinatari i soggetti legati alla Società da un rapporto di subordinazione, tra i quali: dirigenti, quadri, impiegati e operai.

Il presente sistema sanzionatorio è inquadrato nel più ampio contesto del potere disciplinare del quale è titolare il datore di lavoro, si inserisce nel contesto delle previsioni contrattuali in materia di provvedimenti disciplinari per i lavoratori dipendenti e del Codice Civile per gli altri prestatori.

#### Lavoratori parasubordinati

Il sistema disciplinare è destinato anche ai soggetti legati alla Società da contratti di lavoro “parasubordinato”, i quali non possono essere sottoposti al potere disciplinare della Società e alla conseguente irrogazione di sanzioni propriamente disciplinari.

Sarà opportuno, quindi, adottare con tali soggetti specifiche clausole contrattuali che impegnino gli stessi a non adottare atti e/o procedure che comportino violazioni del Codice di Comportamento, nel rispetto della correttezza e buona fede nell’esecuzione del contratto di cui il Codice è parte integrante.

In tal modo, la Società potrà sanzionare ai sensi degli artt. 2222 ss. c.c. il mancato rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico, nonché delle norme e degli standard generali di comportamento indicati nel Modello.

### **Lavoratori autonomi- collaboratori e consulenti**

Il sistema disciplinare deve altresì avere, quali soggetti destinatari, i collaboratori e i soggetti esterni che a vario titolo operano nell'interesse della Società.

### **Altri destinatari**

Sono soggetti a sanzioni anche tutti i partners che a vario titolo intrattengono rapporti con la Società.

### **3. Criteri di applicazione delle sanzioni**

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate nei singoli casi in base ai criteri generali di seguito indicati ed in proporzione alla gravità delle mancanze, fermo restando, in ogni caso, che il comportamento sarà considerato illecito disciplinare qualora sia effettivamente idoneo a produrre danni alla Società.

I fattori rilevanti ai fini dell'irrogazione della sanzione sono:

- elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo o della colpa (negligenza, imprudenza, imperizia),
- rilevanza degli obblighi violati,
- entità del danno derivante alla Società o dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto,
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica,
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative,
- eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la mancanza,
- recidiva.

Nel caso in cui con un solo atto siano state commesse più infrazioni si applica la sanzione più grave.

### **4. Misure per i dipendenti**

Le sanzioni previste di seguito si applicano nei confronti di tutti i dipendenti che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a. mancato rispetto delle misure dirette a garantire lo svolgimento dell'attività e/o a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ex D.Lgs. 231/01;
- b. mancata, incompleta o non veritiera rappresentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- c. violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- d. inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- e. inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe, in relazione ai rischi connessi, con riguardo ad atti e documenti verso la Pubblica Amministrazione;




- f. inosservanza dell'obbligo di dichiarazioni periodiche (o falsità in dichiarazione) relative a: rispetto del Codice Etico e del Modello; assenza di conflitti di interessi, con riguardo a rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- g. omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificarne le azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato.
- h. violazione della procedura prevista in tema di whistleblowing. In particolare, le segnalazioni infondate e presentate con dolo o colpa grave, oltre ogni eventuale forma di abuso della suddetta procedura, quali a titolo esemplificativo le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della stessa sono fonte di responsabilità in sede disciplinare ex art. 16, co. 3 del D.Lgs n. 24/2023 e, conseguentemente, potrà essere oggetto di provvedimento disciplinare conformemente alla gravità del fatto commesso.
- i. Ciononostante rimane impregiudicata la responsabilità penale del/la dipendente segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale ovvero la sua responsabilità civile.
- j. In tali casi le tutele previste dalla normativa sul whistleblowing non sono garantite.”

Il mancato rispetto delle misure e delle procedure indicate nel Modello, a seconda della gravità dell'infrazione, è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a. **richiamo verbale**: verrà applicata la sanzione del richiamo verbale nei casi di violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore;
- b. **ammonizione scritta**: verrà applicata nei casi di:
  - violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore;
  - recidiva nelle violazioni di cui al punto a), per cui è prevista la sanzione del richiamo verbale;
- c. **multa per un importo fino a quattro ore di retribuzione**: oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del rimprovero scritto, la multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello; quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:
  - l'inosservanza delle procedure previste dal Modello riguardanti un procedimento in cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione;
  - reiterate violazioni di cui al precedente punto b), per cui è prevista la sanzione dell'ammonizione scritta;
- d. **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 10 giorni**: verrà applicata, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di gravi violazioni procedurali tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo si applica in caso di:

- inosservanza dell'obbligo delle dichiarazioni periodiche (o falsità in dichiarazione) relative al rispetto del Codice Etico e del Modello; delle dichiarazioni relative all'assenza di conflitti di interessi, con riguardo a rapporti con la Pubblica Amministrazione e delle attestazioni scritte richieste dalla procedura relativa al processo di bilancio;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe, in relazione ai rischi connessi, con riguardo ad atti e documenti verso la P.A.;
- omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo</b> <b>Parte generale</b> <b>D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 2023/00
---	--	-----------------

responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;

- reiterata inosservanza delle norme o mancata applicazione delle misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro;
- reiterate violazioni di cui al precedente punto c).


Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'applicazione della sanzione descritta potrà, a discrezione del delegante, comportare anche la revoca della procura stessa.

- e. **licenziamento con preavviso:** verrà applicata nei casi di reiterata grave violazione delle procedure aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività che implicano rapporti giudiziari, negoziali ed amministrativi con la P.A., nonché di reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico e del Modello 231, di cui al precedente punto d).
- f. **licenziamento senza preavviso:** verrà applicata per mancanze commesse dolosamente e così gravi da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, o per azioni che costituiscono delitto a termine di legge, quali a titolo esemplificativo, ma non esaustivo:
- violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
  - violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
  - mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti delle procedure, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
  - gravi inadempimenti degli obblighi di legge sulla sicurezza sul lavoro che potrebbero causare direttamente o indirettamente lesioni personali colpose gravi o gravissime o omicidio colposo, di cui all'art. 25 septies del Decreto;
  - gravi inadempimenti degli obblighi di legge sull'antiriciclaggio;
  - mancata segnalazione dello stato di contenzioso con la Pubblica Amministrazione.

In ogni caso, qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente punto f), la Società potrà disporre, in attesa del completo accertamento delle violazioni, la sospensione cautelare non disciplinare del medesimo, nel rispetto delle previsioni di legge e di contratto.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

La procedura da seguire nel caso delle contestazioni e dei provvedimenti disciplinari è quella prevista dalla Legge e dai Contratti di lavoro applicati.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo</b> <b>Parte generale</b> <b>D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 2023/00
---	--	-----------------

## 5. Misure per il personale direttivo (dirigenti/direttore generale)

Anche nei confronti dei dirigenti e/o del direttore generale che attuino comportamenti in violazione delle prescrizioni del presente Modello, verranno adottate le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal regolamento di disciplina dello Statuto dei Lavoratori. Tenuto conto della natura fiduciaria del rapporto di lavoro, il mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello e dal Codice Etico, è sanzionato considerando in sede applicativa del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 del c.c. e valutando, per ciascuna fattispecie, la gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, il grado di colpa, l'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché l'intenzionalità del comportamento stesso.

I provvedimenti disciplinari applicabili ai dirigenti sono quelli previsti dalle norme contrattuali collettive e dalle norme legislative in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dell'azienda cui il dirigente appartiene.

## 6. Misure nei confronti dei lavoratori autonomi

L'inosservanza delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico da parte di ciascun lavoratore autonomo può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

In particolare, si renderà necessaria l'utilizzazione di un'apposita clausola contrattuale, e che formerà oggetto di espressa accettazione da parte del terzo contraente e, quindi, parte integrante degli accordi contrattuali.

Con tale clausola, tali collaboratori dichiareranno di essere a conoscenza, di accettare e di impegnarsi a rispettare il Codice Etico ed il Modello Organizzativo adottati dalla Società e di non essere mai stati implicati in procedimenti giudiziari relativi ai reati contemplati nel Modello Organizzativo e di cui al D.Lgs. 231/2001.

Nel caso in cui tali soggetti siano stati implicati nei procedimenti di cui sopra, dovranno dichiararlo ai fini di una maggiore attenzione da parte della Società, qualora si addivenga all'instaurazione del rapporto.

Nel rispetto della correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, fatta salva la disciplina di legge, la Società, in caso di violazione di una raccomandazione da parte di un collaboratore o consulente, potrà:


- contestare l'inadempimento al destinatario con la contestuale richiesta di adempimento degli obblighi contrattualmente assunti e previsti dal presente Codice di Comportamento, se del caso, concedendo un termine ovvero immediatamente;
- richiedere un risarcimento del danno pari al corrispettivo percepito per l'attività svolta nel periodo decorrente dalla data dell'accertamento della violazione della raccomandazione all'effettivo adempimento.

Fatta salva la disciplina di legge, in caso di violazione di tre divieti contenuti nel Codice Etico o nel Modello, la Società potrà:

- risolvere automaticamente il contratto in essere per grave inadempimento, ex art. 1453 c.c.;

nonché

- richiedere un risarcimento del danno pari al corrispettivo percepito per l'attività svolta nel periodo decorrente dalla data dell'accertamento della terza violazione di raccomandazione o della violazione del divieto alla data di comunicazione della risoluzione.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo</b> <b>Parte generale</b> <b>D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 2023/00
---	--	-----------------

#### **7. Misure nei confronti degli amministratori e sindaci**

Nel caso di violazioni delle disposizioni contenute nel Codice Etico e nel presente Modello da parte di un Amministratore, sarà data informazione all'Organo di Amministrazione affinché siano presi gli opportuni provvedimenti in conformità alla normativa ovvero alle prescrizioni adottate dalla Società nel codice sanzionatorio. Si ricorda che a, norma dell'art. 2392 c.c., gli amministratori sono responsabili verso la Società per non aver adempiuto i doveri imposti dalla legge con la dovuta diligenza. Pertanto in relazione al danno cagionato da specifici eventi pregiudizievoli strettamente riconducibili al mancato esercizio della dovuta diligenza, potrà correlarsi l'esercizio di un'azione di responsabilità sociale ex art. 2393 c.c. e seguenti a giudizio dell'Assemblea.

## TITOLO VII – GOVERNANCE ORGANIZZATIVA

### 1. Sistema di governance organizzativa

L'assetto organizzativo, amministrativo e contabile (*governance organizzativa*) costituisce l'impianto generale di deleghe, attività e controlli sul quale si innestano le regole proprie del Modello di prevenzione e controllo 231/01 e l'azione dell'Organismo di vigilanza, la cui efficacia ne è pertanto in larga parte condizionata.

Ai sensi dell'art. 2381 c.c. 5° comma, compete all'organo amministrativo curare l'adeguatezza dell'assetto organizzativo/contabile in relazione alla natura e dimensione dell'impresa.

L'organo amministrativo della società, nei limiti dei poteri conferiti, adempie il dovere/potere di curare l'adeguatezza attraverso la definizione e il controllo della struttura operativa, delle missioni, dei ruoli e delle responsabilità attribuite mediante un sistema di sub-deleghe e procure interne o esterne tali da garantire l'efficacia aziendale, nel rispetto della normativa di riferimento.

Gli obiettivi di efficacia aziendale sono perseguiti attraverso la massima valorizzazione delle risorse umane ed economiche in un ambiente operativo caratterizzato dalla conformità alle norme di riferimento generali e speciali (in particolare alle norme ambientali e in materia di sicurezza sul lavoro), dall'attenzione del management alle economie di gestione, ai ricavi operativi, all'efficienza operativa e alla fedele rendicontazione, nonché al controllo interno, e alla trasparenza dell'informativa nei confronti dell'amministratore unico.

### 2. Principi di Governance


Ciò premesso, nella rivisitazione organizzativa preliminare all'adozione del Modello 231/01, si è avuto cura di verificare che:

- l'organizzazione è tale da garantire chiarezza delle gerarchie, coordinamento, monitoraggio, risk management e rendicontazione delle attività svolte;
- le deleghe e le procure sono coerenti con le missioni assegnate e commisurate al perseguimento degli obiettivi aziendali nei termini della corretta gestione e dell'osservanza di norme e regolamenti;
- è osservato il principio della separazione delle funzioni incompatibili con particolare riferimento alle funzioni amministrative, finanziarie ed informatiche;
- a ciascun funzionario, inteso rispettivamente quale responsabile di struttura organizzativa e di funzione aziendale compete, oltre al coordinamento delle attività relative alla missione assegnata, la valutazione e gestione dei rischi inerenti, la misurazione delle performance, il reporting per linea gerarchica, il controllo budgetario, la valorizzazione, valutazione e supervisione del personale assegnato, la cura e salvaguardia degli asset gestiti.

### 3. Procedure di attribuzione di poteri operativi


La definizione dei poteri operativi compete all'amministratore unico, il quale, in attuazione dell'obbligo di cui all'art. 2381 e in coerenza con la natura e la complessità delle attività, definito in ottica gerarchico/funzionale il quadro delle missioni interne, stabilisce il sistema dei poteri ritenuti necessari per la realizzazione degli obiettivi aziendali.

Il sistema dei poteri operativi nel suo complesso è tale da configurare in linea di principio:

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo</b> <b>Parte generale</b> <b>D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 2023/00
---	--	-----------------

- un'organizzazione adeguata all'adozione delle iniziative e di tutti gli atti di gestione aventi rilevanza esterna o interna necessari al perseguimento degli obiettivi aziendali e congruente con le responsabilità assegnate al soggetto;
- un fattore di prevenzione (mediante la definizione dei limiti e la qualificazione dei poteri assegnati a ciascun soggetto), dell'abuso dei poteri funzionali attribuiti;
- un elemento di incontrovertibile riconducibilità degli atti aziendali aventi rilevanza e significatività esterna o interna alle persone fisiche che li hanno adottati.

Tale sistema - che configura primariamente il complesso delle responsabilità spettanti a dirigenti/funzionari nel contesto dell'attività di *core business* - comporta necessariamente margini di discrezionalità propri dell'azione manageriale o comunque di un'operatività qualificata nei suoi contenuti. La discrezionalità implicita nel potere attribuito è in ogni caso tale da risultare oggettivamente circoscritta, oltre che dalle norme di riferimento e dal contenuto formale e sostanziale degli accordi con terzi, anche dal quadro complessivo di coerenza definito dalle strategie, dagli obiettivi aziendali enunciati e condivisi e dalle metodologie operative consolidate nella storia aziendale nella conduzione degli affari sociali.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo</b> <b>Parte generale</b> <b>D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 2023/00
---	--	-----------------

## TITOLO VIII – WHISTLEBLOWING

Con la Legge n. 179 del 2017 recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*” il Legislatore ha apportato modifiche all’articolo 6 del D.Lgs n. 231/2001, il quale poi è stato ulteriormente modificato dall’art. 24, comma 5 del Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante “*la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione (cd. disciplina Whistleblowing)*”.

La predetta normativa prevede, in sintesi:


- un regime di tutela verso specifiche categorie di soggetti che segnalano informazioni, acquisite nel contesto lavorativo, relative a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente;
- misure di protezione, tra cui il divieto di ritorsioni, a tutela del Segnalante nonché dei Facilitatori, dei colleghi e dei parenti del segnalante e dei soggetti giuridici collegati al Segnalante;
- l’istituzione di canali di segnalazione interni all’ente (di cui uno di tipo informatico) per la trasmissione di Segnalazioni che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la tutela della riservatezza dell’identità del Segnalante, della Persona coinvolta e/o comunque menzionata nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione;
- oltre alla facoltà di sporgere denuncia all’autorità giudiziaria o contabile, e per le aziende con oltre 50 dipendenti nell’ultimo anno, la possibilità (qualora ricorra una delle condizioni previste all’art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023) di effettuare Segnalazioni esterne tramite il canale gestito dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC), nonché di effettuare Divulgazioni pubbliche (al ricorrere di una delle condizioni previste all’art. 15, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023), tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- provvedimenti disciplinari nonché sanzioni amministrative pecuniarie irrogate da ANAC nei casi previsti dagli artt. 16 e 21 del d.lgs. n. 24/2023.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell’articolo 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E’ 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.

Le aziende del gruppo TECNOPACK hanno definito la procedura specifica di cui all’Allegato 1 denominata “*Procedura Whistleblowing*” per la gestione delle segnalazioni di reati o irregolarità da parte del personale dipendente.

Un Gestore Esterno è stato individuato come soggetto destinatario di eventuali segnalazioni da parte dei dipendenti e collaborati della Società.

L’Organismo di Vigilanza, qualora ricevesse segnalazioni di questo tipo, è tenuto ad invitare il segnalante ad utilizzare i canali preposti dalla procedura.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo</b> <b>Parte generale</b> <b>D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 2023/00
---	--	-----------------

Sono stati, infatti, definiti e attivati dei canali specifici di comunicazione attraverso i quali garantire la riservatezza e l'anonimato del segnalatore, secondo quanto meglio specificato nella specifica procedura di cui sopra.

Al destinatario delle segnalazioni, come sopra individuato, spetterà di ricevere, valutare, comunicare e intervenire, nei tempi e modi stabiliti in base alle segnalazioni giunte, archiviando quelle che si rileveranno non veritiere o appropriate (con eventuali interventi del caso, nei confronti di eventuali attori di segnalazioni false, in mala fede, effettuate con dolo o colpa grave)




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

**PARTE II**

**CATALOGO REATI**

INDICE DI PARTE II

- a) **Reati contro la pubblica amministrazione p. 35**
- b) **reati societari p. 39**
- c) **reati in violazione norme tutela lavoro p. 43**
- d) **reati di abuso di mercato p. 44**
- e) **reati di impiego di denaro beni utilità di provenienza illecita p. 46**
- f) **reati relativi all'impiego di lavoratori irregolari p. 47**
- g) **reati informatici p. 48**
- h) **tutela di marchi e Brevetti p.52**
- i) **reati ambientali p. 53**
- j) **altri reati p.55**

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo</b> <b>Parte generale</b> <b>D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 2023/00
---	--	-----------------

**Sezione "A" : Artt. 24 e 25 del Decreto 231/01**

**REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

**Descrizione dei reati**

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

Tale ipotesi di reato reprime le frodi successive al conseguimento di prestazioni pubbliche, il cui scopo tipico, individuato dal precetto che autorizza l'erogazione, è di interesse generale, che risulterebbe vanificato ove il vincolo di destinazione venisse eluso. Il delitto può essere commesso da chiunque, estraneo alla Pubblica Amministrazione ometta di destinare, anche parzialmente, i fondi già ottenuti alle finalità per le quali gli stessi sono stati erogati. Il momento consumativo del reato coincide con un ritardo "essenziale" (ossia che incida sul soddisfacimento degli interessi pubblici connessi alla realizzazione dell'opera o allo svolgimento dell'attività) rispetto al termine indicato dal provvedimento di erogazione. In altra prospettiva a nulla rileva che l'attività sovvenzionata risulti comunque svolta, né che i fondi vengano utilizzati per la realizzazione di opere di pubblico interesse comunque diverse rispetto a quelle per le quali i fondi erano stati erogati: la fattispecie è volta a reprimere la semplice omessa destinazione anche parziale.


L'elemento soggettivo richiesto per l'integrazione della fattispecie è il dolo generico sicché è sufficiente la consapevolezza della provenienza dei fondi e la volontà di non impiegare gli stessi per le finalità per le quali erano stati concessi.

**2. Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato - Art. 316 ter c.p.**

L'iniziale clausola di riserva (salvo che il fatto costituisca reato previsto dall'art. 640 bis) determina l'applicabilità di tale fattispecie solo qualora non sia configurabile l'ipotesi di truffa ai danni dello Stato (prevista e punita per l'appunto dall'art. 640 bis c.p.). Il reato in esame si concretizza dunque nell'indebito conseguimento, per sé o per altri, di fondi, comunque denominati, concessi o erogati dallo Stato, da altri Enti pubblici o dalle Comunità europee, mediante l'utilizzo o nella presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere ovvero nell'omissione di informazioni dovute. A differenza della malversazione dunque la fattispecie in esame tende a reprimere il conseguimento indebito dei finanziamenti, senza che a nulla rilevi l'uso che poi venga fatto delle erogazioni. In breve, mentre la malversazione reprime le ipotesi di indebito utilizzo di fondi regolarmente erogati e conseguiti, l'art. 316 ter punisce le attività connesse ad un momento precedente, ossia quello di un'indebita percezione dei fondi.

**3. Truffa in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea - Art. 640 c.p.**

Tale fattispecie è richiamata dal decreto legislativo in esame solo con riferimento all'ipotesi aggravata di cui all'art. 640, co. 2, n. 1 c.p., sicché non determinano l'insorgere di alcuna responsabilità da reato in capo all'Ente le diverse ipotesi di truffa semplice, o aggravata in virtù di una diversa circostanza. L'ipotesi si configura nel caso in cui un qualunque soggetto, con artifici o raggiri tali da indurre in errore la controparte, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con danno dello Stato o di altro Ente pubblico. Trattasi di reato a dolo generico, sicché per la consumazione dello stesso è necessario che ricorrano tanto il profitto per il privato quanto il danno per lo Stato; l'assenza di tali elementi determina la necessaria qualificazione delle condotte fraudolente come ipotesi di truffa tentata e non consumata.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo</b> <b>Parte generale</b> <b>D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 2023/00
---	--	-----------------

Tale ipotesi appare configurabile in particolare nel caso in cui un Ente interessato all'aggiudicazione di una gara, fornisca alla Pubblica Amministrazione documenti o informazioni non veritiere, così risultando aggiudicatario della gara medesima; qualora detto evento non si verifichi, come detto, il delitto non potrà dirsi consumato ma solo tentato perdurando comunque la rilevanza ai fini del decreto legislativo in esame, pur con conseguenze più lievi sul piano affittivo.

#### **4. Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche - Art. 640 bis c.p.**

Tale fattispecie consta dei medesimi elementi costitutivi della truffa semplice (art. 640 c.p.) ma rappresenta più grave ed autonoma fattispecie in quanto l'ingiusto profitto per il privato è rappresentato da contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato, di altri Enti pubblici o delle Comunità europee. Tale ipotesi si distingue dunque da quella prevista e punita ex art. 640, co. 2 n. 1 c.p. per la diversa natura del profitto, mentre si distingue dall'ipotesi di cui all'art. 316 ter c.p. per le diverse e più gravi modalità della condotta, che nella fattispecie in esame risulta più marcatamente connotata da comportamenti fraudolenti.


Quanto alla possibilità della loro commissione e al rischio relativo si rileva innanzitutto che essi possono essere commessi in relazione alla gestione del servizio idrico integrato nell'ambito di:

- a. processi di determinazione della tariffa attuati mediante una fraudolenta rendicontazione dei costi;
- b. mancato rispetto degli standard qualitativi del servizio idrico integrato pattuiti, allo scopo di determinare un illecito vantaggio di rilevante entità;
- c. esposizione di fatti non rispondenti al vero sulla rendicontazione verso l'AATO, ovvero fraudolenta mancata comunicazione di fatti rilevanti soggetti a comunicazione, al fine di ottenere un illecito vantaggio;
- d. incompleta o parziale realizzazione delle opere previste nel Piano d'Ambito, coperta dai finanziamenti tariffari, allo scopo di realizzare un illecito profitto;
- e. destinazione ai fini diversi per i quali la tariffa è percepita;
- f. illecita richiesta, gestione e rendicontazione di altri contributi;

La seconda serie di reati riguarda:

#### **5. Corruzione per un atto d'ufficio - Art. 318 c.p.**

La fattispecie in esame che vede quale soggetto attivo il pubblico ufficiale, nonché i soggetti incaricati di pubblico servizio e che determina l'insorgere di una responsabilità penale anche in capo al privato - viene comunemente qualificata come corruzione impropria, poiché il soggetto pubblico riceve la dazione o la promessa di una retribuzione che non gli è dovuta per compiere un atto del proprio ufficio. In sostanza l'atto compiuto a fronte della dazione o della promessa rientra tra quelli conformi ai doveri di ufficio. Il reato si consuma nel momento in cui il pubblico ufficiale accetta la dazione o la promessa, indipendentemente dal fatto che l'atto d'ufficio sia già stato compiuto (corruzione impropria susseguente) o debba ancora essere compiuto (corruzione impropria antecedente). Viceversa qualora la dazione o la promessa non vengano accettate si verserà nella diversa ipotesi di istigazione alla corruzione, di cui all'art. 322 c.p. e dunque sarà ravvisabile una responsabilità penale solo ed esclusivamente in capo al privato. Parimenti, nella diversa ipotesi in cui sia il pubblico ufficiale ad avanzare la richiesta senza trovare alcun

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo</b> <b>Parte generale</b> <b>D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 2023/00
---	--	-----------------

riscontro adesivo da parte del privato, la responsabilità penale graverà solo in capo al pubblico ufficiale che sarà chiamato a rispondere del delitto previsto e punito dall'art. 322 c.p.

In pratica ciò che caratterizza la corruzione e rappresenta la linea di confine tra tali ipotesi e la più grave fattispecie di concussione di cui all'art. 317, risiede nella posizione sostanzialmente paritetica che qualifica il rapporto tra pubblico ufficiale e privato: nelle ipotesi di corruzione i due soggetti raggiungono un accordo senza che nessuno dei due assuma una posizione di prevalenza sull'altro, sicché risultano entrambi penalmente responsabili, eccezion fatta per la già citata ipotesi dell'istigazione alla corruzione non seguita da un atteggiamento adesivo della controparte.

#### **6. Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio - Art. 319 c.p.**

Tale fattispecie, connotata come quella di cui all'art. 318 c.p. da un rapporto paritetico tra pubblico ufficiale-corrotto e privato-corruttore, se ne differenzia in virtù del fatto che l'atto richiesto al pubblico ufficiale (al quale, anche in questo caso vanno equiparati i soggetti indicati tra gli artt. 320 e 322 bis c. p.p.) a fronte della dazione o della promessa di denaro o di altra utilità, risulta contrario ai doveri d'ufficio. In particolare la condotta può concretizzarsi in un'omissione o in un ritardo nel compimento di un atto di ufficio ovvero nel compimento di un atto contrario ai doveri di ufficio. Anche in questo caso a nulla rileva che la dazione o la promessa intervengano prima dell'omissione, del ritardo o del compimento dell'atto (corruzione propria antecedente) ovvero dopo (corruzione propria susseguente).


Va considerato infine che il codice prevede per la corruzione propria una circostanza aggravante speciale (art. 319 bis), applicabile ogni qualvolta il fatto di cui all'art. 319 ha per oggetto il conferimento di pubblici impieghi o stipendi o pensioni, ovvero, ed è questo l'aspetto certamente più rilevante ai nostri fini, la stipulazione di contratti nei quali sia interessata l'amministrazione alla quale il pubblico ufficiale appartiene.

#### **7. Concussione - Art. 317 c.p.**

La concussione è il più grave dei delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione e si distingue dall'ipotesi di corruzione per la diversa natura del rapporto tra pubblico ufficiale e privato: mentre corrotto e corruttore si trovano in una posizione di sostanziale parità, il concusso versa in una posizione di soggezione rispetto al pubblico ufficiale sicché si vede costretto o comunque indotto a dare o promettere indebitamente denaro o altra utilità al pubblico ufficiale che abusa della sua qualità o dei suoi poteri. Ne deriva che in tale ipotesi sarà ravvisabile una responsabilità penale solo ed esclusivamente in capo al pubblico ufficiale, mentre il privato andrà qualificato come persona offesa.

Da queste brevi considerazioni emerge che le ipotesi di concussione siano destinate ad assumere un rilievo marginale ai fini del decreto legislativo in esame. Posto infatti che la responsabilità da reato non può riguardare gli Enti pubblici, e considerato altresì che i privati, come detto, in relazione agli episodi concussivi possono essere qualificati solo come persone offese e non anche come soggetti attivi, è evidente che l'Ente potrà rispondere per episodi di concussione solo nel caso in cui i soggetti indicati nel decreto legislativo abbiano concorso con un pubblico ufficiale estraneo all'Ente alla commissione del delitto previsto e punito dall'art. 317 c.p.

Quanto alla possibilità della loro commissione e al rischio relativo si rileva innanzitutto che in quanto la Società agisce quale stazione appaltante, essi possono essere commessi in relazione alla gestione del servizio idrico integrato nell'ambito di affidamento di lavori, forniture e servizi.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo</b> <b>Parte generale</b> <b>D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 2023/00
---	--	-----------------

Si rileva infine, che, benché l'ottenimento di licenze, permessi e autorizzazioni, sia in larga prevalenza finalizzato alla realizzazione di opere di interesse pubblico, esso teoricamente è esposto a rischi di reato rientranti nell'ambito di entrambe le serie di reato sopra individuate.

#### **8. Induzione indebita a dare o promettere utilità. Art. 319 quater cp**

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità è punito con la reclusione da sei anni a dieci anni e sei mesi. (2)

Ne casi previsti dal primo comma, chi dà o promette denaro o altra utilità è punito con la reclusione fino a tre anni.

#### **9. Traffico di influenze illecite art. 346 bis cp**

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. (2)

La stessa pena si applica a chi indebitamente dà o promette denaro o altra utilità. (3)

La pena è aumentata se il soggetto che indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità riveste la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di un pubblico servizio. (4)


Le pene sono altresì aumentate se i fatti sono commessi in relazione all'esercizio di attività giudiziarie o per remunerare il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis in relazione al compimento di un atto contrario ai doveri d'ufficio o all'omissione o al ritardo di un atto del suo ufficio. (5)

Se i fatti sono di particolare tenuità, la pena è diminuita.

#### **10. Frode informatica - Art. 640 ter c.p.**

La fattispecie in esame colpisce chiunque, alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o ad esso pertinenti, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo che ricorra taluna delle circostanze di cui al secondo comma o un'altra circostanza aggravante.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo</b> <b>Parte generale</b> <b>D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 2023/00
---	--	-----------------

**Sezione "B": Art. 25 ter del Decreto 231/01**

**REATI SOCIETARI**

**Descrizione dei reati**

Di seguito e per finalità cognitive ed esplicative si riporta una breve sintesi degli articoli richiamati dall'art. 25 ter del Decreto con un commento preliminare rispetto al rischio intrinseco connesso alla realtà della società.

Rispetto alle previsioni dell'art. 25, benché il reato di mancata comunicazione del conflitto d'interesse (ex art. 2629 bis c.c.) risulterebbe escluso, in quanto realizzabile sono nelle realtà di Società con titoli quotati o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'art. 116 del T.U.F., esso è stato considerato prudenzialmente in relazione ai reati sanzionati ex art. 2629 (Operazioni in pregiudizio dei creditori) in quanto potenzialmente influente sulle operazioni di fusione.

**1. Falso in bilancio (artt. 2621 e 2621 bis c.c.)**

Il reato di cui all'art. 2621 c.c. prevede che 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 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, sono puniti con la pena della reclusione da uno a cinque anni.


La stessa pena si applica anche se le falsità o le omissioni riguardano beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi.

L'art. 2621 bis prevede che salvo che costituiscano più grave reato, si applica la pena da sei mesi a tre anni di reclusione se i fatti di cui all'articolo 2621 sono di lieve entità, tenuto conto della natura e delle dimensioni della società e delle modalità o degli effetti della condotta e che, salvo che costituiscano più grave reato, si applica la stessa pena di cui al comma precedente quando i fatti di cui all'articolo 2621 riguardano società che non superano i limiti indicati dal secondo comma dell'articolo 1 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267. In tale caso, il delitto è procedibile a querela della società, dei soci, dei creditori o degli altri destinatari della comunicazione sociale.

**2. I reati relativi alle operazioni sul capitale**

I reati previsti dagli artt. 2626 (Indebita restituzione dei conferimenti), 2627 (Illegale ripartizione degli utili e delle riserve), 2628 (Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della Società controllante), 2629 (Operazioni in pregiudizio dei creditori, quali riduzione del capitale sociale, fusioni o scissioni) c.c. sono collocati nel codice civile sotto il titolo degli illeciti commessi dagli amministratori e pertanto anche in questi casi nessun dubbio si pone in merito ai soggetti che possono metterli in atto, alle modalità di consumazione e, segnatamente, ai procedimenti e ai processi nell'ambito dei quali gli stessi possono consumarsi.

Del pari, neanche le restanti fattispecie di reato (Formazione fittizia del capitale art. 2632; Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori art. 2633 c.c.) la cui responsabilità incombe oltre che sugli

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo</b> <b>Parte generale</b> <b>D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 2023/00
---	--	-----------------

amministratori anche sui soci, comportano grandi difficoltà interpretative in relazione alle condotte penalmente sanzionate, ai soggetti qualificati per la loro commissione e ai processi e procedimenti di riferimento implicitamente identificati dal Legislatore.

Quanto al rischio concreto di loro commissione, si è assunto quanto segue:

**a. Indebita restituzione dei conferimenti (art.2626) - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627) - Illecite operazioni sul capitale della controllante (art.2628)**

Considerato che a ragione della natura degli azionisti e all'attività di scopo della Società:

- non ha normalmente luogo la restituzione dei conferimenti
- non rientra negli obiettivi degli azionisti quello di percepire dividendi o distribuzione di riserve
- gli enti proprietari sono Comuni privi di titoli rappresentativi del capitale

è obiettivamente remota la possibilità che gli amministratori possano incorrere nei reati sanzionati e con questo, procurando in qualche modo un vantaggio pro tempore alla Società, possano esporla ad illecito ex d. lgs 231/01. I protocolli descritti più avanti, a titolo del tutto cautelativo, si riferiscono ai reati previsti dagli articoli 2626 e 2627.

**b. Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629)**

L'ipotesi di riduzione del capitale in pregiudizio dei creditori non è parsa configurabile per le stesse motivazioni di cui sopra. In merito alla fattispecie riguardante le operazioni di fusione, stante l'evidenza che esse potrebbero ipoteticamente attuarsi in situazioni di interessi contrapposti (aziende appartenenti a Comuni diversi in AATO) e di complessità valutative connesse al valore di impianti e reti e all'incerto regime concessorio dei beni demaniali integrati) si è ritenuto che la fattispecie possa rappresentare un rischio concreto.

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

Considerata la ricorrenza dei conferimenti da parte dei Comuni in AATO in relazione all'estensione del regime di convenzione del servizio e stante il rischio obiettivo di sopravvalutazione di eventuali conferimenti di beni in natura e dei diritti e licenze connessi all'esercizio delle reti e degli impianti in danno dei creditori- azionisti si ritiene quest'area meritevole di adeguato monitoraggio.

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

Il rischio di reato non è stato preso in considerazione in relazione alla natura degli azionisti.

**3. Il reato di illecita influenza sull'assemblea (art.2636)**

Per quanto concerne il reato di *Illecita influenza sull'assemblea* (art.2636 c.c.), all'ipotesi specifica in cui il soggetto interessato presenti all'assemblea atti o documenti falsi o non completi, così incidendo sulla formazione della maggioranza, allo scopo di procurare un ingiusto profitto a sé o ad altri, si associano tutte le altre ipotesi inerenti la costituzione, la legittimazione all'accesso in assemblea e l'alterazione del processo di voto e delle proclamazione dei risultati.



Benché la possibilità che “con atti simulati e fraudolenti” si determini “la maggioranza in assemblea”, allo scopo di procurare a sé o ad altri (in specie alla Società stessa per il necessario presupposto dell’interesse o del vantaggio) un ingiusto profitto, è da considerarsi obiettivamente remota, adeguato presidio è esercitato dal OdV.

**4. La corruzione tra privati** si verifica allorché:

1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, che, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altra utilità, per sé o per altri, compiono od omettono atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocumento alla società, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni.
2. Si applica la pena della reclusione fino a un anno e sei mesi se il fatto è commesso da chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al primo comma.
3. Chi dà o promette denaro o altra utilità alle persone indicate nel primo e nel secondo comma è punito con le pene ivi previste.
4. Le pene stabilite nei commi precedenti sono raddoppiate se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell’Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell’articolo 116 del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni.
5. Si procede a querela della persona offesa, salvo che dal fatto derivi una distorsione della concorrenza nella acquisizione di beni o servizi.

**5. La Induzione alla corruzione tra privati art. 2635 bis** si verifica allorquando:


chiunque offre o promette denaro o altra utilità non dovuti agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ai sindaci e ai liquidatori, di società o enti privati, nonché a chi svolge in essi un’attività lavorativa con l’esercizio di funzioni direttive, affinché compia od ometta un atto in violazione degli obblighi inerenti al proprio ufficio o degli obblighi di fedeltà, soggiace, qualora l’offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell’articolo 2635, ridotta di un terzo.

La pena di cui al primo comma si applica agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ai sindaci e ai liquidatori, di società o enti privati, nonché a chi svolge in essi attività lavorativa con l’esercizio di funzioni direttive, che sollecitano per sé o per altri, anche per interposta persona, una promessa o dazione di denaro o di altra utilità, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, qualora la sollecitazione non sia accettata.


Si procede a querela della persona offesa.

**6. I reati relativi al controllo di legge**

Le fattispecie del reato di *Impedito controllo* (art. 2625 c.c.) e quelle di *Ostacolo all’esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza* (art. 2638 c.c.) puniscono rispettivamente:

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo</b> <b>Parte generale</b> <b>D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 2023/00
---	--	-----------------

- gli amministratori che, occultando documenti o con altri idonei artifici, impediscono o comunque ostacolano lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali o alle Società di revisione e non pongono alcun dubbio interpretativo in relazione ai soggetti “qualificati” alla sua commissione.
- gli amministratori, i direttori generali, i sindaci e i liquidatori di Società soggette per legge alle autorità pubbliche o tenuti ad obblighi nei loro confronti, i quali, nelle comunicazioni alle Autorità pubbliche preposte, al fine di ostacolare l’esercizio delle funzioni di vigilanza espongono fatti materiali non rispondenti al vero sulla situazione economica, finanziaria o patrimoniale, ovvero, allo stesso fine, occultano anche con mezzi fraudolenti in tutto o in parte fatti che avrebbero dovuto comunicare concernenti la situazione medesima; nessun dubbio si pone pertanto in merito ai soggetti *qualificati*.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo</b> <b>Parte generale</b> <b>D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 2023/00
---	--	-----------------


**Sezione “C”: Art . 25 septies del Decreto**

**REATI IN VIOLAZIONE DELLE NORME RELATIVE ALLA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL  
LAVORO**

Reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e di lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.) commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro ex D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 come modificato dal D.Lgs. 106/09 (d’ora in poi T.U.)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Per “norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro” si intendono non solo quelle inserite nelle leggi specificatamente antinfortunistiche, ma anche tutte quelle che, direttamente o indirettamente, perseguono il fine di evitare incidenti sul lavoro o malattie professionali e che in genere tendono a garantire la sicurezza del lavoro in relazione all’ambiente in cui esso deve svolgersi.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo</b> <b>Parte generale</b> <b>D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 2023/00
---	--	-----------------

**Sezione “D” art. 25 ter e sexies del Decreto 231/01**  
**REATI DI ABUSI DI MERCATO**

**Descrizione dei reati**

Contiene le fattispecie criminose rilevanti disciplinate dalla Parte V, Titolo I-Bis, capo II e capo III, del TUF e dall’art. 25 ter del Decreto 231, in quanto per natura assimilabile a quelli richiamati dal 25 sexies stesso decreto:

**1. Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF)**

La fattispecie punisce chiunque, essendo direttamente entrato in possesso di informazioni privilegiate per essere membro di organi amministrativi, di direzione o di controllo di una Società emittente, oppure per essere socio, ovvero per averle apprese nel corso e a causa di un’attività lavorativa privata o pubblica (cd. *Insiders primari*):

- a) acquista, vende o compie altre operazioni, direttamente o indirettamente, per conto proprio o di terzi, su strumenti finanziari (ammessi o per i quali sia stata presentata richiesta di ammissione alle negoziazioni in un mercato regolamentato italiano o di altro paese dell’Unione Europea) utilizzando le informazioni privilegiate acquisite nelle modalità sopra descritte;
- b) comunica tali informazioni ad altri, al di fuori del normale esercizio del lavoro, della professione, della funzione, o dell’ufficio cui si è preposti (a prescindere dalla circostanza che i terzi destinatari utilizzino effettivamente l’informazione comunicata per compiere operazioni);
- c) raccomanda o induce altri, sulla base delle conoscenze ricavate dalle informazioni privilegiate delle quali è in possesso, a compiere taluna delle operazioni indicate nella lettera a).

La fattispecie punisce, inoltre, i soggetti che, entrando in possesso di informazioni privilegiate a causa della preparazione o della realizzazione di attività delittuose, compiono taluna delle azioni di cui sopra: cd. *Criminal insider* (è il caso ad esempio del “pirata informatico” che a seguito dell’accesso abusivo al sistema informatizzato di una Società riesce ad entrare in possesso di informazioni riservate price sensitive e la utilizzi a scopi speculativi).

**2. Manipolazione del mercato (art 185 TUF)**

La fattispecie punisce chiunque diffonde notizie false (cd *aggiotaggio informativo*) o pone in essere operazioni simulate o altri artifici concretamente idonei a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari (ammessi o per i quali sia stata presentata richiesta di ammissione alle negoziazioni in un mercato regolamentato italiano o di altro Paese dell’Unione Europea) (cd. *Aggiotaggio negoziato*).

Con riferimento alla diffusione di informazioni false o fuorvianti, preme ribadire che questo tipo di manipolazione del mercato comprende anche i casi la cui creazione di un’indicazione fuorviante derivi dall’inosservanza degli obblighi di comunicazione da parte dell’emittente o di altri soggetti obbligati.

**3. Aggiotaggio (art . 2637 c.c.)**

La repressione penale si completa con la disposizione dell’art. 2637 c.c. concernente il reato di aggiotaggio. La realizzazione della fattispecie prevede che si diffondano notizie false ovvero si pongano in essere


operazioni simulate o altri artifici, concretamente idonei a cagionare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari non quotati o per i quali non è stata presentata una richiesta di ammissioni alle negoziazioni in un mercato regolamentato, ovvero ad incidere in modo significativo sull'affidamento del pubblico nella stabilità patrimoniale di banche o di gruppi bancari.

Si tratta in questo caso di reato comune, può pertanto essere commesso da chiunque.

\*\*\*

Definizione di **informazioni privilegiate**: ai sensi dell'art. 181 TUF si intende un'informazione di carattere preciso, che non è stata resa pubblica, concernente, direttamente o indirettamente, uno o più emittenti strumenti finanziario uno o più strumenti finanziari, che, se resa pubblica, potrebbe influire in modo sensibile sui prezzi di tali strumenti finanziari.

Definizione di **strumenti finanziari**: ai sensi dell'art.1 comma 2 TUF sono quelli ammessi alle negoziazioni o per i quali è stata presentata una richiesta di ammissione alle negoziazioni in o di altro paese dell'Unione Europea un mercato regolamentato italiano. O quelli che, pur non ammessi a negoziazioni, hanno un valore dipendente da altri strumenti finanziari ammessi a negoziazioni o per i quali è stata presentata domanda di ammissione al mercato.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo</b> <b>Parte generale</b> <b>D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 2023/00
---	--	-----------------

**Sezione "E" Art. 25 octies del Decreto 231/01**

**REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA**

**Descrizione dei reati**

Di seguito in relazione al basso livello di rischio connesso all'attività aziendale e per sole finalità cognitive ed esplicative si riportano le fattispecie di reato richiamate dall'art. 25 octies del D.Lgs. 231/01.

Non si analizza tra i reati previsti all'art. 25 octies quello di ricettazione (art. 648 c.p.) in quanto l'attività svolta dalla Società è avulsa dalla possibilità di una sua commissione.

- *Riciclaggio (art. 648 bis c.p.) e autoriciclaggio (art. 648 ter cp)*
- *Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.)*

**Art. 25 octies del D.Lgs. 231/01**

Il D.Lgs. 231/07 (attuazione della direttiva 2005/60/CE, concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo) ha individuato specifici soggetti (tra i quali banche, intermediari finanziari, professionisti ecc.) per il monitoraggio e gli adempimenti informativi connessi all'esercizio delle loro attività/ professioni, estendendo ai sensi del D.Lgs. 231/01 la responsabilità in capo alle Società e reca le norme relative alla prevenzione dei reati in materia di:

**1. Riciclaggio (art. 648 bis c.p.) e autoriciclaggio**

La fattispecie del reato di riciclaggio punisce chi, fuori dei casi di concorso nel reato, sostituisce denaro, beni o altre utilità provenienti dai delitti di rapina aggravata, di estorsione aggravata, di sequestro di persona a scopo di estorsione o dai delitti concernenti la produzione o il traffico di sostanze stupefacenti o psicotrope, con altro denaro, altri beni o altre utilità, ovvero ostacola l'identificazione della loro provenienza dai delitti suddetti.

La fattispecie del c.d. autoriciclaggio punisce chi, fuori dei casi di concorso nel reato e dei casi previsti dagli articoli 648 e 648-bis, impiega in attività economiche o finanziarie denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto. La commissione di tale reato comporta la commissione della reclusione da quattro a dodici anni e la multa da euro 1.032 a euro 15.493.

**2. Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.)**

La fattispecie di reato punisce chi, fuori dei casi di concorso nel reato e dei casi previsti dagli articoli 648 e 648 bis, impiega in attività economiche o finanziarie denaro, beni o altre utilità provenienti dai delitti di rapina aggravata, di estorsione aggravata, di sequestro di persona a scopo di estorsione o dai delitti concernenti la produzione o il traffico di sostanze stupefacenti o psicotrope.

**Sezione "F" Art. 25 duodecies del Decreto 231/01**  
**IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO E' IRREGOLARE**

**Descrizione dei reati**

Il D. Lgs. n. 109 del 16 luglio 2012 (pubblicato sulla G.U. n. 172 del 25/07/2012), in attuazione della direttiva 2009/52/CE volta a rafforzare la cooperazione tra Stati membri nella lotta contro l'immigrazione illegale, introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (reato già previsto dalla normativa italiana all'articolo 22, comma 12 del D. Lgs. 286/98 "Testo Unico sull'immigrazione").

Il nuovo provvedimento all'art. 1, c.1, lett. B, modifica l'articolo 22 del D. Lgs. 286/98 inserendo il nuovo comma 12 bis che prevede delle ipotesi aggravanti.

Con l'art. 2 modifica il D.Lgs 231/01 introducendo l'art. 25 duodecies che regola le sanzioni.

Legge 17 ottobre 2017, n. 161 "Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, al codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni. Delega al Governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate" che, oltre ad apportare rilevanti modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, modifica anche l'articolo 25-duodecies del D.lgs. 231/01 introducendo sanzioni pecuniarie e interdittive a carico dell'ente collettivo in relazione alla commissione dei delitti di favoreggiamento dell'ingresso clandestino dello straniero nello Stato (commi 3, 3-bis, 3-ter articolo 12 D.lgs. 286/98) e di favoreggiamento della permanenza illegale dello straniero nello Stato (comma 5 articolo 12 D.lgs. 286/98).


Nello specifico sono stati aggiunti i commi 1-bis, 1-ter e 1-quater all'articolo 25-duodecies:

"1. In relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998 n. 286, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote, entro il limite di € 150.000,00.

1-bis. In relazione alla commissione dei 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, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote.

1-ter. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, comma 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote.

1-quater. Nei casi di condanna per i delitti di cui ai commi 1-bis e 1-ter del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo</b> <b>Parte generale</b> <b>D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 2023/00
---	--	-----------------

### Sezione “G”

Si descrivono di seguito i delitti informatici e di trattamento illecito di dati richiamati dall’articolo 24 bis del d.lgs. 231/2001

#### **1. Documenti informatici (art. 491 bis del codice penale)**

Questo reato si realizza nel caso di compimento di una condotta illecita di falso relativamente a documenti informatici pubblici o privati aventi efficacia probatoria. In particolare, le falsità concernenti documenti e atti informatici rilevano ai fini del d. lgs. 231/2001, se riferite alle disposizioni indicate dal capo stesso e riferite agli atti pubblici e alle scritture private, che per semplicità, si riportano di seguito.

#### **2. Art. 476 c.p. - falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici.**

Vi incorre il pubblico ufficiale, che, nell'esercizio delle sue funzioni, forma, in tutto o in parte, un atto falso o altera un atto vero, è punito con la reclusione da uno a sei anni. Se la falsità concerne un atto o parte di un atto, che faccia fede fino a querela di falso, la reclusione è da tre a dieci anni.

#### **3. Art. 477 c.p. - falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative.**

Vi incorre il pubblico ufficiale, che, nell'esercizio delle sue funzioni, contraffà o altera certificati o autorizzazioni amministrative, ovvero, mediante contraffazione o alterazione, fa apparire adempite le condizioni richieste per la loro validità, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

#### **4. Art. 478 c.p. - falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in copie autentiche di atti pubblici o privati e in attestati del contenuto di atti.**

Vi incorre il pubblico ufficiale, che, nell'esercizio delle sue funzioni, supponendo esistente un atto pubblico o privato, ne simula Regolamento D. Lgs. 231/2001 –

#### **5. Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art.615 ter codice penale)**

Questo reato si realizza tramite la condotta di un soggetto che si introduce abusivamente in un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza ovvero vi si mantiene contro la volontà espressa o tacita di chi ha il diritto di escluderlo. Regolamento D. Lgs. 231/2001

Si precisa che:

- si tratta di reato comune, la cui condotta può essere realizzata da chiunque;
- per la fattispecie sopraccitata, la pena è generalmente della reclusione fino a tre anni e il delitto si punisce a querela della persona offesa;
- la pena è, invece, della reclusione da uno a cinque anni e si procede d’ufficio:



- 1) se il fatto e' commesso da un pubblico ufficiale o da un incaricato di un pubblico servizio, con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti alla funzione o al servizio, o da chi esercita anche abusivamente la professione di investigatore privato, o con abuso della qualità di operatore del sistema;
- 2) se il colpevole per commettere il fatto usa violenza sulle cose o alle persone, ovvero se è palesemente armato;
- 3) se dal fatto deriva la distruzione o il danneggiamento del sistema o l'interruzione totale o parziale del suo funzionamento, ovvero la distruzione o il danneggiamento dei dati, delle informazioni o dei programmi in esso contenuti;
  - la pena è della reclusione da uno a cinque anni e da tre a otto anni, nonché si procede d'ufficio, se, rispettivamente, l'introduzione abusiva o il mantenimento contro la volontà dell'avente diritto, riguardino sistemi informatici o telematici di interesse militare o relativi all'ordine pubblico o alla sicurezza pubblica o alla sanità o alla protezione civile o comunque di interesse pubblico.

**6. Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater codice penale)**

La fattispecie si concretizza allorché un soggetto, al fine di procurare a sé o ad altri un profitto o di arrecare ad altri un danno, abusivamente si procura, riproduce, diffonde, comunica o consegna codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso ad un sistema informatico o telematico, protetto da misure di sicurezza, o comunque fornisce indicazioni o istruzioni idonee al predetto scopo.

Si precisa che:

- si tratta di reato comune, la cui condotta può essere realizzata da chiunque;
- la pena è della reclusione sino ad un anno e della multa sino a 5.164 euro, aumentata se ricorre taluna delle circostanze di cui ai numeri 1) e 2) del quarto comma dell'articolo 617 quater.

**7. Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies del codice penale)**


Il reato consiste nella condotta messa in atto da soggetto che, allo scopo di danneggiare illecitamente un sistema informatico o telematico, le informazioni i dati o i programmi in esso contenuti o ad esso pertinenti ovvero di favorire l'interruzione, totale o parziale, o l'alterazione del suo funzionamento, si procura, produce, riproduce, importa, diffonde, comunica, consegna o, comunque, mette a disposizione di altri apparecchiature, dispositivi o programmi informatici.

Si precisa che:

- si tratta di reato comune, la cui condotta può essere realizzata da chiunque;
- la pena è della reclusione sino a due anni e della multa sino a euro 10.329 euro.

**8. Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater del codice penale)**

Tale reato consiste nell'intercettazione, nell'impedimento o nell'interruzione fraudolenta di comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico o intercorrenti tra più

	<p>Modello di organizzazione gestione e controllo</p> <p><b>Parte generale</b></p> <p><b>D.LGS. 231/2001</b></p>	<p>Rev. 2023/00</p>
---	--	-------------------------

sistemi.

Si precisa che:

- si tratta di reato comune, la cui condotta può essere realizzata da chiunque;
- la pena è della reclusione da sei mesi a quattro anni;
- salvo che il fatto costituisca più grave reato, la stessa pena si applica a chiunque rivela, mediante qualsiasi mezzo di informazione al pubblico, in tutto o in parte, il contenuto delle sopraccitate comunicazioni;
- i delitti sono punibili a querela della persona offesa. Tuttavia si procede d'ufficio e la pena e' della reclusione da uno a cinque anni se il fatto è commesso:
  - 1) in danno di un sistema informatico o telematico utilizzato dallo Stato o da altro ente pubblico o da impresa esercente servizi pubblici o di pubblica necessità;
  - 2) da un pubblico ufficiale o da un incaricato di un pubblico servizio, con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti alla funzione o al servizio, ovvero con abuso della qualità di operatore del sistema;
  - 3) da chi esercita anche abusivamente la professione di investigatore privato.

**9. Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617quinquies del codice penale)**

Questo reato condanna la condotta di quei soggetti che, fuori dai casi consentiti dalla legge, installano apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico ovvero intercorrenti tra più sistemi.

Si precisa che:

- si tratta di reato comune, la cui condotta può essere realizzata da chiunque;
- la pena è della reclusione da uno a quattro anni; mentre della reclusione da uno a cinque anni nei casi previsti dal quarto comma dell'articolo 617 quater.

**10 Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis del codice penale)**

Il reato condanna la condotta dei soggetti che distruggono, deteriorano, cancellano, alterano o sopprimono informazioni, dati o programmi informatici altrui.


Si precisa che:

- si tratta di reato comune, la cui condotta può essere realizzata da chiunque;
- salvo che il fatto costituisca più grave reato, la pena è della reclusione da sei mesi a tre anni e si procede a querela della persona offesa;
- se ricorre una o più delle circostanze di cui al numero 1) del secondo comma dell'articolo 635, ovvero se il fatto e' commesso con abuso della qualità di operatore del sistema, la pena e' della reclusione da uno a quattro anni e si procede d'ufficio.

**11 Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter del codice penale)**

Tale condotta criminosa consiste nella commissione di un fatto diretto a distruggere, deteriorare, cancellare, alterare o sopprimere informazioni, dati o programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o ad essi pertinenti, o comunque di pubblica utilità.

Si precisa che:

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo</b> <b>Parte generale</b> <b>D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 2023/00
---	--	-----------------

- si tratta di reato comune, la cui condotta può essere realizzata da chiunque;
- la pena è della reclusione da uno a quattro anni;
- se dal fatto deriva la distruzione, il deterioramento, la cancellazione, l'alterazione o la soppressione delle informazioni, dei dati o dei programmi informatici, la pena è della reclusione da tre a otto anni;
- se ricorre la circostanza di cui al numero 1) del secondo comma dell'articolo 635 ovvero se il fatto è commesso con abuso della qualità di operatore del sistema, la pena è aumentata.

**12 Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater del codice penale)** Tale delitto punisce la condotta del soggetto che, mediante le condotte di cui all'art. 635-bis, ovvero attraverso l'introduzione o la trasmissione di dati, informazioni o programmi, distrugge, danneggia, rende, in tutto o in parte, inservibili sistemi informatici o telematici altrui o ne ostacola gravemente il funzionamento. Si precisa che:

- si tratta di reato comune, la cui condotta può essere realizzata da chiunque;
- salvo che il fatto costituisca più grave reato, la pena è della reclusione da uno a cinque anni;
- se ricorre la circostanza di cui al numero 1) del secondo comma dell'articolo 635 ovvero se il fatto è commesso con abuso della qualità di operatore del sistema, la pena è aumentata.


**13 Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies del codice penale)**

Strutturalmente questa ipotesi criminosa è simile a quella trattata al punto precedente, ad eccezione del fatto che le sopraccitate condotte sono dirette a distruggere, danneggiare, rendere, in tutto o in parte, inservibili sistemi informatici o telematici di pubblica utilità o ad ostacolarne gravemente il funzionamento. Si precisa che:

- si tratta di reato comune, la cui condotta può essere realizzata da chiunque;
- la pena è della reclusione da uno a quattro anni;
- se dal fatto deriva la distruzione o il danneggiamento del sistema informatico o telematico di pubblica utilità ovvero se questo è reso, in tutto o in parte, inservibile, la pena è della reclusione da tre a otto anni;
- se ricorre la circostanza di cui al numero 1) del secondo comma dell'articolo 635 ovvero se il fatto è commesso con abuso della qualità di operatore del sistema, la pena è aumentata.

**14 Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies del codice penale)**

Il reato si concretizza qualora il soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica il quale, al fine di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto ovvero di arrecare ad altri danno, viola gli obblighi previsti dalla legge per il rilascio di un certificato qualificato.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo</b> <b>Parte generale</b> <b>D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 2023/00
---	--	-----------------

Si precisa che la pena è della reclusione fino a tre anni e della multa da 51 a 1.032 euro.

#### **Sezione "H"**

##### **Tutela di marchi e Brevetti**

L'art. 473 del c.p. prevede che "chiunque, potendo conoscere dell'esistenza del titolo di proprietà industriale, contraffà o altera i marchi o segni distintivi, nazionali o esteri, delle opere dell'ingegno o dei prodotti industriali, ovvero, senza essere concorso nella contraffazione o alterazione, fa uso di tali marchi o segni contraffatti o alterati, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro 2.500 a euro 25.000 (1)"

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo</b> <b>Parte generale</b> <b>D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 2023/00
---	--	-----------------


**Sezione "I" Art. 25 undecies del Decreto 231/01**  
**REATI AMBIENTALI**

**Descrizione dei reati**


L'art. 25 undecies del Decreto 231/01 prevede le seguenti fattispecie che possono dare origine alla responsabilità amministrativa degli enti in materia di tutela dell'ambiente:

- art. 727 bis c.p. - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette;
- art. 733 bis c.p. - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto;
- artt. 452 bis, quarte e quinquies in ordine all'inquinamento ambientale e disastro ambientale
- art. 137, commi 3, 5, 11 e 13 del D.Lgs. 152/06 - Sanzioni penali (per le ipotesi di violazione delle norme in materia di tutela delle acque dall'inquinamento);
- art. 256, commi 1, 3, 5 e 6 del D.Lgs. 152/06 - Attività di gestione di rifiuti non autorizzata;
- art. 257, commi 1 e 2 del D.Lgs. 152/06 - Bonifica dei siti;
- art. 258, comma 4 del D.Lgs. 152/06 - Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari;
- art. 259, comma 1 del D. Lgs. 152/06 - Traffico illecito di rifiuti;
- art. 260 del D.Lgs. 152/06 - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti;
- art. 260 bis, commi 6, 7 e 8 del D.Lgs. 152/06 - Sistema elettronico di controllo della tracciabilità dei rifiuti;
- art. 279, comma 5 del D.Lgs. 152/06 - Sanzioni (per le ipotesi di superamento dei valori limite di emissione in atmosfera);
- art. 1, commi 1 e 2 della L. 150/92 - Importazione, esportazione o riesportazione di esemplari protetti;
- art. 2, commi 1 e 2 della L. 150/92 - Violazione delle prescrizioni finalizzate all'incolumità di esemplari protetti;
- art. 3 bis, comma 1 della L. 150/92 - Falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni;
- art. 6, comma 4 della L. 150/92 - Detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica ed esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica;
- art. 3, comma 6 della L. 549/93 - Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive per l'ozono;
- art. 8, commi 1 e 2 del D.Lgs. 202/07 - Inquinamento doloso;
- art. 9, commi 1 e 2 del D.Lgs. 202/07 - Inquinamento colposo.

L'introduzione dell'art. 25 undecies nel Decreto 231/01 ha, quindi, esteso la responsabilità amministrativa degli enti agli illeciti commessi in violazione delle norme a tutela dell'ambiente. Tale provvedimento è stato adottato in attuazione della delega al Governo per il recepimento della Direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo</b> <b>Parte generale</b> <b>D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 2023/00
---	--	-----------------

La conversione in legge del D. L. 136/2013 (conosciuto come decreto “terra dei fuochi”) ha introdotto il nuovo reato di “combustione illecita di rifiuti” all’interno del D. Lgs. 152/06 (nuovo art. 256 bis); l’intervento legislativo non ha ampliato il catalogo dei reati presupposto ma ha comunque stabilito un collegamento con il “sistema 231” stabilendo l’applicabilità delle sanzioni interdittive non all’ente ma ai “*titolari di impresa o responsabili dell’attività*”.

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo</b> <b>Parte generale</b> <b>D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 2023/00
---	--	-----------------


**Sezione “J”**

**ALTRI REATI PREVISTI NEL DECRETO 231**

Altri reati previsti nel Decreto 231/01 non considerati nel Modello in sezioni specifiche in quanto l'attività svolta dalla società è del tutto avulsa dalla possibilità di una loro commissione.


Qui di seguito a titolo informativo si elencano i suddetti reati:

1. Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter)
2. Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis), ad esclusione del reato di cui all'art. 473 cp
3. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1)
4. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25 quater)
5. Reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies)
6. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies)
7. Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 novies)
8. Reati transnazionali (art. 10 L. 16 marzo 2006 n. 146)

	<p>Modello di organizzazione gestione e controllo <b>Parte generale</b> D.LGS. 231/2001</p>	<p>Rev. 2023/00</p>
---	---	-------------------------

**Sezione IV – Organigramma e Procure**  
(fascicolo a parte)



	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo</b> <b>Parte generale</b> <b>D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 2023/00
---	--	-----------------

Allegato 1

## **PROCEDURA WHISTLEBLOWING**

### **SOMMARIO**

#### **1. PREMESSA**

#### **2. DESTINATARI**

#### **3. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE**

#### **4. RIFERIMENTI**

#### **5. DESCRIZIONE DELLA PROCEDURA**

5.1 SOGGETTI SEGNALANTI E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

5.2 MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

5.3 SOGGETTI DEPUTATI A RICEVERE E TRATTARE LE SEGNALAZIONI

5.4 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

5.5 CONCLUSIONE DELL'ISTRUTTORIA

#### **6. GARANZIE E TUTELE**

6.1 LA TUTELA DELL'IDENTITÀ' DEL SEGNALANTE

6.2 MISURE DI PROTEZIONE

#### **7. GESTIONE DELLA PROCEDURA E MODIFICHE**

#### **8. PUBBLICAZIONE DELLA PROCEDURA**

## 1. PREMESSA

La presente procedura (di seguito Procedura) ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni (cd. Whistleblowing) su informazioni, adeguatamente circostanziate, riferibili al Personale dell'azienda e/o Terzi relative a violazioni di leggi e regolamenti, del Codice Etico, del Modello Organizzativo 231.

La procedura è anche finalizzata a dare attuazione al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. disciplina Whistleblowing)".

Per quanto non espressamente indicato dalla presente Procedura resta integralmente applicabile quanto previsto dal suddetto Decreto Legislativo.

La predetta normativa prevede, in sintesi:

- un regime di tutela verso specifiche categorie di soggetti che segnalano informazioni, acquisite nel contesto lavorativo, relative a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente;
- misure di protezione, tra cui il divieto di ritorsioni, a tutela del Segnalante nonché dei Facilitatori, dei colleghi e dei parenti del segnalante e dei soggetti giuridici collegati al Segnalante;
- l'istituzione di canali di segnalazione interni all'ente (di cui uno di tipo informatico) per la trasmissione di Segnalazioni che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona coinvolta e/o comunque menzionata nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione;
- la facoltà di sporgere denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- provvedimenti disciplinari nonché sanzioni amministrative pecuniarie irrogate da ANAC nei casi previsti dagli artt. 16 e 21 del d.lgs. n. 24/2023.

## 2. DESTINATARI

Destinatari della Procedura sono:

- i Vertici aziendali e i componenti degli organi sociali e dell'Organismo di Vigilanza delle società del Gruppo Tecno Pack,
- i dipendenti, gli ex dipendenti e i candidati a posizioni lavorative, i soci, i clienti, nonché - a titolo non esaustivo - i partner, i fornitori (anche in regime di appalto/subappalto), i consulenti, i collaboratori nello svolgimento della propria attività lavorativa presso la società, che sono in possesso di Informazioni su violazioni come definite nella presente Procedura.

Rientrano, altresì, tra i Destinatari, i soggetti fisici e giuridici, non ricompresi nelle precedenti categorie ma ai quali si applicano le misure di protezione previste dalla presente Procedura.

Quanto previsto nel presente documento si applica anche alle Segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate, come definite nella presente Procedura.

### 3. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La Procedura ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni, compresa l'archiviazione sia delle Segnalazioni sia della documentazione ad esse correlata, con le modalità indicate nel presente documento.

La Procedura si applica alle Società del Gruppo Tecno Pack, che ne garantisce la corretta e costante applicazione, nonché la massima diffusione interna ed esterna.


Sono escluse dal perimetro di applicazione della Procedura le Segnalazioni inerenti a:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante, che attengono esclusivamente alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate, salvo che siano collegate o riferibili alla violazione di norme o di regole/procedure interne;
- 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 dell'Unione Europea;
- violazioni disciplinate in via obbligatoria da atti dell'Unione Europea o nazionali, come indicati nell'art. 1, co. 2, lett. b), del d.lgs. n. 24/2023 (in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente);
- fatti o circostanze rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali o dell'Unione Europea in materia di informazioni classificate, segreto forense o medico e di segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, ovvero rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali in materia di procedura penale, di autonomia e indipendenza della magistratura, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio Superiore della Magistratura, in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica, nonché in materia di esercizio e tutela del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezioni contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali;
- richieste di esercizio dei diritti in materia di protezione dei dati personali nei confronti della società (c.d. diritti privacy), ai sensi del Regolamento (UE) n. 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR) e dei d.lgs. 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e d.lgs. 10 agosto 2018, n. 101 e successive modifiche e integrazioni, per le quali si rimanda ai dati di contatto presenti nelle informative privacy relativi al Titolare del Trattamento. Qualora dette circostanze siano rilevanti anche ai sensi del Modello Organizzativo 231 dovranno essere oggetto di Segnalazione, come previsto dalla presente Procedura.

### 4. RIFERIMENTI

#### RIFERIMENTI NORMATIVI ESTERNI

- Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ("Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300");
- Regolamento (UE) n. 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR);
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e successive modifiche ed integrazioni, tra cui il Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, nonché le collegate disposizioni legislative;
- Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. Whistleblowing);
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo</b> <b>Parte generale</b> <b>D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 2023/00
---	--	-----------------

Direttiva (UE) 2019/1937;

- Linee Guida A.N.A.C. approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

#### **RIFERIMENTI NORMATIVI INTERNI**

- Modello Organizzativo 231;
- Codice Etico.

### **5. DESCRIZIONE DELLA PROCEDURA**

#### **5.1 SOGGETTI SEGNALANTI E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

I soggetti che possono inviare segnalazioni di illecito al Gestore e/o ai Gestori del Gruppo Tecno Pack sono i dipendenti a tempo determinato, indeterminato, di somministrazione, di apprendistato, gli stagisti, i dirigenti, gli amministratori, i collaboratori, i liberi professionisti e i consulenti, i collaboratori di una impresa fornitrice di beni o di servizi. Il segnalante deve essere necessariamente una persona fisica.

La segnalazione ha ad oggetto la commissione di condotte illecite di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e deve essere effettuata nell'interesse dell'integrità delle Società del Gruppo Tecno Pack.

La segnalazione può essere fatta in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico.

Per condotte illecite si intendono le fattispecie che ricomprendono, nel loro insieme, i comportamenti illeciti di cui al D.Lgs n. 231/01 rilevanti in sede penale e/o disciplinare, o le violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza, diretta o indiretta ed anche in modo casuale, in occasione delle funzioni svolte; inoltre solamente per le aziende con oltre 50 dipendenti nell'ultimo anno anche tutte le violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali (illeciti civili, illeciti, oltre ai sensi del D.Lgs n. 24/2023 illeciti penali e illeciti contabili) e dell'Unione Europea che ledono l'integrità dell'ente privato commesse nell'ambito dell'organizzazione stessa.

Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti (es. potrebbero essere anche irregolarità e anomalie che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal decreto).

La segnalazione effettuata nelle forme e secondo le presenti indicazioni non sostituisce, laddove ne ricorrano i presupposti, la denuncia dei fatti all'Autorità giudiziaria.

La segnalazione, effettuata con le modalità di cui all'art. 5.2 della presente procedura, deve contenere a pena di inammissibilità:

- 1) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- 2) la descrizione del fatto;
- 3) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

La segnalazione deve inoltre essere corredata degli eventuali documenti che possano suffragare i fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza degli stessi.

Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie.

In ogni caso, il segnalante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

## ART. 5.2 MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni possono essere fatte per iscritto tramite piattaforma online di cui sono dotate tutte le società del Gruppo Tecno Pack oppure in alternativa mediante la richiesta di incontro in presenza con il gestore.

Le segnalazioni per iscritto sono gestite tramite un sistema applicativo informatico, fornito da soggetto terzo, che opera in qualità di responsabile del trattamento, ai sensi dell'art. 28 del Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati personali, che garantisce strumenti di crittografia sui contenuti testuali e sui file allegati e che non ha alcuna possibilità di accesso alle segnalazioni.

Il segnalante, inserisce la segnalazione accedendo alla piattaforma informatica dedicata, raggiungibile tramite link presente sul sito istituzionale, possibilmente da un pc o device non di proprietà dell'azienda, inserendo i dati ed eventuali allegati come indicato nella "Guida per l'utente segnalatore" a cui si rinvia. Il sistema è abilitato per inviare la segnalazione al Gestore esterno nominato e responsabile del trattamento, ai sensi dell'art. 28 del Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.

Il sistema informatico provvede alla memorizzazione della segnalazione, separandola dall'identità del segnalante se inserita ed inviando una e-mail di notifica al Gestore esterno e una di notifica di avvenuto invio al segnalante stesso.

La segnalazione viene presa in carico dal Gestore esterno che, nella sua area riservata, può gestirne l'istruttoria.

Il segnalante, accedendo alla propria area riservata, tramite la password indicata inizialmente, ha la possibilità di seguire l'iter della propria segnalazione, di integrarla e di rispondere ad eventuali richieste del Gestore esterno, attraverso la messaggistica integrata nella piattaforma.

L'utilizzo della piattaforma informatica garantisce, in ogni sua fase, la riservatezza dell'identità del segnalante alla quale potrà accedere solamente il Gestore esterno.

Le segnalazioni in forma orale possono avvenire tramite incontro con il Gestore esterno, previo appuntamento telefonico con quest'ultimo (n. 0445581516).

Per garantire la riservatezza si raccomanda di telefonare in modalità anonima o con un telefono non riconducibile alla persona segnalante e di richiedere alla segreteria "*un appuntamento per segnalazione whistleblowing*", senza fornire alcun dato del segnalante. Il Gestore inserirà poi nella piattaforma online la segnalazione fornendo al segnalante un token per riscattare le credenziali della segnalazione.


Anche i dati relativi alla segnalazione avvenuta oralmente verranno conservati nella piattaforma online.

Ai sensi dell'articolo 2-undecies del D.Lgs n. 196/2003, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento (UE) 2016/679 non possono essere esercitati dall'interessato con richiesta al titolare del trattamento ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del Regolamento stesso qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità della persona che segnala violazioni di cui sia venuta a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro o delle funzioni svolte.

Le segnalazioni e la relativa documentazione allegata sono sottratte al diritto di accesso agli atti amministrativi di cui all'art. 22 e ss. della L. n. 241/1990 nonché all'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 33/2013.

## ART. 5.3 SOGGETTI DEPUTATI A RICEVERE E TRATTARE LE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni sono ricevute dal Gestore esterno nominato e responsabile del trattamento, ai sensi dell'art. 28 del Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati personali, il quale potrà avvalersi di soggetti

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo</b> <b>Parte generale</b> <b>D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 2023/00
---	--	-----------------

interni alla società – che potranno variare in base al caso -, anche costituendo apposito *team di audit*, adottando idonee misure a tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

A seguito della segnalazione, qualora – all’esito delle eventuali indagini interne svolte – questa dovesse risultare fondata (o quantomeno non palesemente infondata), il gestore della segnalazione potrà comunicare, l’esito dell’accertamento al Responsabile delle Risorse Umane (o ad altro soggetto apicale dotato di poteri in materia), per l’esercizio, se ne sussistono i presupposti, dell’azione disciplinare.

Una volta riscontrata la fondatezza e la rilevanza della segnalazione ricevuta all’esito dell’istruttoria, il Gestore esterno è tenuto – qualora si tratti di illeciti di cui al D.Lgs n. 231/2001 - tempestivamente ad informare della stessa l’Organismo di Vigilanza (salvo che non sia coinvolto nell’illecito segnalato il medesimo Organismo di Vigilanza), il quale potrà chiedere ogni supplemento di indagini che dovesse ritenere opportuno.

Potranno non essere trattate alla stregua della presente procedura le segnalazioni inviate a soggetti diversi stante la competenza esclusiva del Destinatario come qui individuato a ricevere le segnalazioni oggetto della presente procedura.

Il Destinatario provvede a garantire la riservatezza delle informazioni contenute nelle segnalazioni e a tutelare l’identità dei segnalanti agendo in modo da garantirli contro qualsiasi forma di ritorsione o comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle segnalazioni.

#### **ART. 5.4 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI**

La gestione delle segnalazioni si compone di una valutazione preliminare e di una istruttoria delle stesse.

La piattaforma informatica entro sette giorni dall’inserimento della segnalazione rilascia al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione.


Nella valutazione preliminare, il Gestore esterno effettua un esame sulla sussistenza dei requisiti essenziali che devono essere contenuti nella stessa di cui all’art. 5.1, al fine dell’attivazione delle tutele di cui al D.Lgs n. 24/2023.

Nel caso in cui dalla valutazione preliminare si rilevi un’evidente e manifesta infondatezza, inammissibilità o irricevibilità, il Gestore esterno procede ad archiviare la segnalazione, dandone notizia al segnalante.

Costituiscono possibili causali di archiviazione:

- a) manifesta mancanza di interesse all’integrità dell’ente privato;
- b) invio della segnalazione da soggetti diversi da quelli indicati nell’art. 5.1;
- c) manifesta infondatezza per l’assenza di elementi di fatto idonei a giustificare gli accertamenti;
- d) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l’avvio dell’istruttoria (condotta illecita ecc.);
- e) accertato contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- f) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite;
- g) mancanza dei dati indicati nell’art. 5.1, quali elementi essenziali della segnalazione;
- h) invio reiterato di segnalazioni aventi contenuto uguale o analogo.

Nei casi di cui alle lettere c) e g), non appena ricevuta la segnalazione, il Gestore esterno può chiedere al

	<b>Modello di organizzazione gestione e controllo</b> <b>Parte generale</b> <b>D.LGS. 231/2001</b>	Rev. 2023/00
---	--	-----------------

segnalante di integrare, utilizzando il canale comunicativo della piattaforma informatica dedicata, gli elementi della segnalazione che risultano non adeguatamente circostanziati.

A seguito della positiva valutazione preliminare, il Gestore esterno avvia l'istruttoria interna sui fatti segnalati.

In ogni momento dell'istruttoria il Gestore esterno può chiedere al segnalante documenti e informazioni ritenute necessarie, sempre utilizzando il canale comunicativo della piattaforma informatica dedicata.

Il Gestore esterno può avanzare richiesta di documentazione o chiarimenti a soggetti interni o esterni all'amministrazione o di altri uffici della Società che non siano in conflitto di interessi con l'oggetto della segnalazione (ivi compreso l'Organismo di Vigilanza), effettuare audizioni e compiere ogni altro atto istruttorio, nel rispetto della segretezza dell'identità del segnalante e nel rispetto della riservatezza del segnalato.

Ove ritenuto necessario il Gestore esterno, nel corso dell'esame istruttorio, può avvalersi di soggetti interni alla società, anche costituendo apposito *team di audit*, adottando idonee misure a tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

A tal fine i soggetti del *team di audit* acquisiscono la qualifica di "soggetti istruttori" della segnalazione.

In ogni caso, il Gestore esterno fornisce riscontro alla segnalazione, tramite la piattaforma informatica dedicata, entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento. Per "riscontro" si intende la comunicazione alla persona segnalante delle informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

#### **ART.5.5 CONCLUSIONE DELL'ISTRUTTORIA**

Al termine dell'istruttoria, il Gestore esterno:

- a) in presenza di elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione, dandone notizia al segnalante;
- b) nei casi in cui ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione, provvede alla immediata trasmissione degli atti all'Autorità competente, ognuno secondo le proprie competenze.

Nel caso di cui alla lettera b), ossia quando si ravvisi un *fumus* di fondatezza della segnalazione, il Gestore provvede a quanto segue:

- 1) comunicare l'esito dell'accertamento al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale (a quest'ultimo in caso di accertamento dell'illecito, della violazione o dell'irregolarità in capo ad un amministratore) ed all'Organismo di Vigilanza (quando si tratti di illeciti di cui al D.Lgs n. 231/2001);
- 2) comunicare l'esito dell'accertamento al responsabile dell'area/funzione presso la quale è addetto l'autore dell'illecito, della violazione o dell'irregolarità accertata nonché al Responsabile delle Risorse Umane;
- 3) presentare denuncia all'Autorità competente, ove obbligatorio ai sensi della normativa vigente ed applicabile, evidenziando che trattasi di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce la tutela della riservatezza ai sensi dell'art. 12 del D.Lgs n. 24/2023. .

Tali comunicazioni non verranno fatte se i soggetti sopra indicati si trovano in conflitto di interessi e/o sono coinvolti nell'illecito segnalato.

I soggetti di cui alle precedenti numeri 1) e 2) provvederanno, a loro volta, ad informare il Gestore in merito agli eventuali provvedimenti adottati a seguito dell'accertamento dell'illecito, della violazione o dell'irregolarità segnalata.

Nel caso in cui a seguito dell'istruttoria la segnalazione non risulti fondata o rilevante rientrando nel caso di cui



alla lettera a), il Gestore procede all'archiviazione (precisando le relative motivazioni), la quale è comunicata ai soggetti di cui ai precedenti numeri 1) e 2), omettendo di indicare il nome del segnalante se conosciuto e/o del segnalato.

Al fine di garantire la corretta gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività di istruttoria, la piattaforma online archivia per 5 anni dalla conclusione della pratica, nel rispetto degli standard di sicurezza e riservatezza, tutta la documentazione relativa alla segnalazione ricevuta, alla gestione ed agli esiti della stessa.

## **6. GARANZIE E TUTELE**

### **6.1 LA TUTELA DELL'IDENTITÀ' DEL SEGNALANTE**

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. Fatti salvi gli obblighi di legge, l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR) e dell'art. 2 - quaterdecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali).

In particolare, l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità possono essere rivelate solo previo consenso espresso dello stesso:

- nell'ambito del procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- nell'ambito del procedimento instaurato in seguito a Segnalazioni interne, se la rivelazione dell'identità del Segnalante o di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

A tal fine, in tali casi è data preventiva comunicazione scritta, al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati. Il personale della Società coinvolto nella gestione delle Segnalazioni è tenuto alla riservatezza dell'identità del Segnalante, delle Persone coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La riservatezza è garantita anche a chi segnala prima dell'inizio o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero nel periodo di prova, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo oppure nella fase selettiva o precontrattuale. È altresì garantita la riservatezza sull'identità delle Persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione, nonché sull'identità e sull'assistenza prestata dai Facilitatori, con le medesime garanzie previste per il Segnalante.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, fatte salve le eccezioni di cui sopra, può comportare nei confronti dell'interessato l'irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte di ANAC nonché l'adozione di provvedimenti disciplinari da parte della Società, in linea con le previsioni del Modello Organizzativo 231 ("Sistema Disciplinare").

### **6.2 MISURE DI PROTEZIONE**

Nei confronti del Segnalante è vietato il compimento di atti ritorsivi, intesi come qualsiasi comportamento, atto



od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione interna che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

La protezione è garantita anche al Segnalante anonimo, che ritiene di aver subito ritorsioni ed è stato successivamente identificato.

Le misure di protezione si applicano nei limiti e alle condizioni previste dal capo III del d.lgs. n. 24/2023 e sono estese anche a:

- le categorie di Segnalanti che non rientrano nell'ambito di applicazione oggettivo e/o soggettivo previsto dal d.lgs. n. 24/2023;
- i Facilitatori, le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, i colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con esso un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

Chi ritiene di aver subito una ritorsione in ragione della Segnalazione può comunicarlo ad ANAC.

Gli atti ritorsivi eventualmente assunti in ragione della Segnalazione sono nulli e le persone che sono state licenziate a causa della Segnalazione hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro in attuazione della disciplina applicabile al lavoratore.

Ferma restando l'esclusiva competenza di ANAC in merito all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'art. 21 del d.lgs. n. 24/2023, si rinvia alla specifica disciplina contenuta nel Modello Organizzativo 231 ("Sistema Disciplinare") per eventuali conseguenze sul piano disciplinare di competenza della Società.

## **7. GESTIONE DELLA PROCEDURA E MODIFICHE**

La procedura è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione. È in ogni caso responsabilità del Consiglio di Amministrazione mantenere, aggiornare e/o modificare la presente procedura.

La Società si riserva in ogni caso il diritto di modificare, revocare integralmente o parzialmente tale procedura in qualsiasi momento e senza preavviso.

## **8. PUBBLICAZIONE DELLA PROCEDURA**

La presente procedura è pubblicata nel sito web di ciascuna Società del Gruppo Tecno Pack.