

NUOVA DEROMA S.P.A.

Sede legale: Corso Magenta, 84 - 20123 Milano (MI) Italy

Sede operativa: Via Pasubio, 17 - 36034 Malo (Vicenza)

ITALY c.f/ p.iva IT 11680260962 - Cap. Soc. Euro 7.809.561,83

Reg. Imp. Milano n. 12901220157 - R.E.A. VI n. 2618955

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO**

ex D. Lgs. 231/2001 e ss.mm.ii

DOCUMENTO DI SINTESI

PARTE GENERALE

INDICE

DEFINIZIONI.....	4
PREMESSA.....	7
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 – I REATI CUI SI APPLICA ED I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO IDONEI A PREVENIRLI.....	8
1.1. Lineamenti generali della c.d. responsabilità amministrativa degli Enti	8
1.2. I Reati considerati dal Decreto quale presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti	10
1.3. L’adozione del Modello organizzativo, gestionale e di controllo quale esimente della responsabilità amministrativa	24
1.4. Requisiti e contenuti del Modello di Organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto	25
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO IN NUOVA DEROMA.....	30
2.1. Fasi dell’implementazione del Modello in Nuova Deroma.....	33
2.2. Interazioni / rapporti con le società controllate	36
2.3. Recepimento della normativa in materia di Whistleblowing.....	37
2.4. Omissis	47
2.5. Omissis 477	
2.6. Omissis	47
2.6.1. Omissis	47
2.6.2. Omissis	47
2.6.3. Omissis	48
2.6.4. Codice Etico	48
2.7. Struttura, funzionamento e compiti dell’Organismo di Vigilanza.....	48
2.7.1. Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza	51
2.7.2. Compenso de dell’Organismo di Vigilanza, poteri di spesa e regole di funzionamento.....	53
2.7.3. Flussi informativi nei confronti dell’OdV	55
2.7.4. Flussi informativi dall’OdV verso altri organi della Società.....	56

2.8. Sistema disciplinare.....	56
2.8.1. Misure nei confronti del personale non dirigente.....	60
2.8.2. Misure nei confronti del personale dirigente.....	61
2.8.3. Misure nei confronti degli Amministratori.....	61
2.8.4. Misure nei confronti di Consulenti e Partner privati e pubblici	61
2.8.5. Procedimento di adozione delle sanzioni	62
2.9. La comunicazione e diffusione del Modello, la formazione del personale in ordine ai suoi contenuti ed il suo adeguamento.	64
2.9.1. La comunicazione e diffusione del Modello	66
2.9.2. La formazione del personale.....	67
2.9.3. L'adeguamento del Modello.....	67
ALLEGATI DEL MODELLO – PARTE GENERALE.....	69

DEFINIZIONI

Di seguito il significato dei principali termini utilizzati nel presente Documento di Sintesi.

Aree Sensibili: i settori/funzioni dell'organizzazione di NUOVA DEROMA soggetti, in termini potenziali, al rischio di commissione di taluno dei Reati considerati dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, quale presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti.

Attività (o Processi) Sensibili: le attività o processi che espongono NUOVA DEROMA, in termini potenziali, al rischio di commissione di taluno dei Reati;

Codice Etico: l'insieme delle regole comportamentali, dei valori e dei principi "etici" cui NUOVA DEROMA si ispira nell'esercizio della propria attività, e che sono complessivamente enunciati nel documento adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 21 Giugno 2024;

CCNL: Il Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabile al personale dipendente di NUOVA DEROMA, rappresentato dal CCNL Ceramica - industrie;

D. Lgs. 231/01 o il "Decreto": il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", e successive modifiche ed integrazioni.

Destinatari Interni del Modello: i componenti degli Organi della Società, i Dipendenti, i Collaboratori ed i lavoratori parasubordinati di NUOVA DEROMA;

Destinatari Esterni del Modello: i soggetti esterni che, a qualunque titolo, operino in maniera continuativa o comunque rilevante per conto o nell'interesse di NUOVA DEROMA (agenti, procuratori, procacciatori d'affari, consulenti);

Ente/Società: NUOVA DEROMA S.p.A.

Enti: le entità giuridiche private e pubbliche cui è applicabile il Decreto siano esse dotate o no di personalità giuridica (con esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli altri enti pubblici non economici e degli enti che svolgano funzioni di rilevanza costituzionale);

Linee Guida: le Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs.231/2001 approvate da Confindustria in data 7.3.2002 e relative integrazioni e modifiche (ultimo aggiornamento giugno 2021);

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: sistema di controllo e gestione aziendale adottato ai sensi dell'art. 6 D.Lgs. 231/2001 che risponde all'esigenza di a) individuare le attività nel cui ambito possono

essere commessi reati; b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire; c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati; d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli; e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello; f) istituire canali di segnalazione interna delle violazioni ai sensi del D.Lgs. 24/2023, attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, con previsione del relativo divieto di ritorsione e sistema disciplinare;

Modello: il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da NUOVA DEROMA;

Operazione Sensibile: ogni operazione che si colloca nell'ambito delle Attività (o Processi) Sensibili;

Organigramma: rappresentazione grafica della struttura organizzativa di NUOVA DEROMA;

Organismo di Vigilanza (OdV): a seconda del contesto, l'organismo previsto dall'art 6 del Decreto ovvero l'Organo concretamente istituito dall'Ente, ai sensi e per gli effetti di cui alla medesima disposizione, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 21 Giugno 2024;

Organi della Società: l'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, il Revisore Legale dei Conti;

P.A.: la Pubblica Amministrazione, intesa come l'insieme degli enti che svolgono una pubblica funzione, sia essa legislativa, giudiziaria o amministrativa;

Partner: persona fisica o ente giuridico con cui Nuova Deroma intrattiene rapporti di scambio o collaborazione;

Reati: i reati dai quali può astrattamente scaturire la responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/2001;

Soggetti apicali: 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, o persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dello stesso;

Soggetti subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti "apicali";

Soggetto terzo: qualsiasi soggetto, esterno all'organizzazione della Società, che, senza operare in maniera continuativa e rilevante per conto o nell'interesse della stessa, vi entri in contatto o con essa interagisca a qualsiasi titolo;

Whistleblowing: pratica - tutelata dal D.Lgs. n. 24/2023 (di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23.10.2019) - consistente nel comunicare informazioni, ivi compresi i

fondati sospetti, acquisite in contesto lavorativo e riguardanti violazioni commesse o che sulla base di elementi concreti potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante intrattiene un rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato, libero professionale, di consulenza, di volontariato, di tirocinio, o di cui la persona segnalante è azionista o per la quale svolge funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza, rappresentanza.

DRAFT

PREMESSA

La presente Parte Generale, muovendo da una sintetica illustrazione della disciplina contenuta nel Decreto, si propone di descrivere le linee generali del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Nuova Deroma.

La **Sezione 1** della presente Parte è dedicata alla descrizione del sistema di responsabilità amministrativa degli Enti, come introdotto dal Decreto.

Nella successiva **Sezione 2** verranno illustrati:

- i risultati dell'attività di mappatura delle aree / attività "sensibili" della Società, vale a dire delle aree / attività nel cui ambito possono astrattamente essere commessi i Reati;
- il sistema organizzativo adottato da NUOVA DEROMA, comprendente:
 - la *Governance* della Società;
 - il sistema di deleghe e procure;
 - il sistema di pianificazione, budget e controllo di gestione;
- il Codice Etico;
- la funzione e la struttura dell'Organismo di Vigilanza, nonché i suoi compiti e poteri di verifica sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- il Sistema Disciplinare;
- le regole inerenti la comunicazione e diffusione del Modello, la formazione del personale in ordine ai suoi contenuti ed il suo adeguamento.

Integrano la presente Parte Generale:

- l'Organigramma di Nuova Deroma (**Allegato 1**)
- Procedura per l'invio e la gestione delle Segnalazioni *Whistleblowing* (**Allegato 2**)
- il Codice Etico di Nuova Deroma (**Allegato 3**);
- la Matrice di Risk e Gap Analysis (**Allegato 4**).

Nella Parte Speciale, quale autonomo documento integrante il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo nel suo complesso, saranno analiticamente descritti, in apposite sezioni, i principi e le regole di comportamento funzionali alla prevenzione delle singole categorie di Reato ritenute potenzialmente rilevanti per la Società.

SEZIONE 1

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 – I REATI CUI SI APPLICA ED I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO IDONEI A PREVENIRLI

1.1. Lineamenti generali della c.d. responsabilità amministrativa degli Enti

In data 8 giugno 2001 veniva emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il D.Lgs. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio successivo, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*.

Il Decreto ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa degli Enti in ipotesi di Reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (soggetti c.d. “apicali”);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. soggetti “subordinati”).

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato la condotta, commissiva o omissiva, prevista come Reato, è autonoma rispetto ad essa e sussiste, quindi, anche se l'autore del Reato non sia stato identificato o non sia imputabile, ovvero se il Reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia (ad esempio per prescrizione).

La responsabilità introdotta dal Decreto mira a prevenire la commissione di determinati Reati coinvolgendo, nella costruzione del sistema sanzionatorio, il patrimonio degli Enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di alcune, individuate, fattispecie criminose.

Secondo la relazione ministeriale di accompagnamento al Decreto, la nozione di “interesse” ha fondamento soggettivo, indicando il fine in vista del quale il soggetto ha commesso il Reato, mentre il “vantaggio” fa riferimento all’oggettiva acquisizione di un profitto da parte dell’Ente.

Ciò che caratterizza la responsabilità c.d. “amministrativa” dell’Ente, e vale a distinguerla dalla responsabilità, penale, delle persone fisiche, è che essa non discende automaticamente dalla messa in opera della condotta (attiva od omissiva) costituente Reato, ma viene ricollegata ad un difetto di organizzazione, consistente nel non avere l’Ente posto in essere un sistema di gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dell’illecito che effettivamente si sia verificato.

Quanto alle sanzioni contemplate dal Decreto, questo prevede, in via generale (ossia per tutti i Reati suscettibili di comportare la responsabilità amministrativa dell’Ente), l’irrogazione di una sanzione pecuniaria, che viene applicata in quote in misura variabile a seconda della fattispecie di Reato concretamente realizzatasi; le sanzioni pecuniarie previste dal Decreto sono ricomprese fra un minimo di cento ed un massimo di mille quote, mentre l’importo di ciascuna quota, ai sensi dell’art. 10 comma 3° del Decreto, va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37.

Il Giudice, nel determinare il numero delle quote da applicare, deve tenere conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell’Ente nonché dell’attività svolta, da questo, per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; l’importo della quota è invece determinato, fra il minimo ed il massimo edittale, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’Ente, in misura tale da assicurare l’efficacia della sanzione.

Assieme alla sanzione pecuniaria è sempre disposta, ai sensi dell’art. 19 del Decreto, la confisca del prezzo o del profitto del Reato.

Oltre alle sanzioni pecuniarie sono previste anche misure cd interdittive, che possono essere applicate anche in via cautelare, quali:

- l’interdizione dall’esercizio dell’attività;

- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive, a differenza delle pecuniarie, non hanno applicazione generalizzata (riferita a tutti i Reati contemplati dal Decreto) ma possono essere irrogate soltanto per taluni Reati (in genere quelli ritenuti dal Legislatore di maggiore gravità) e solo laddove ricorra almeno una delle seguenti condizioni (art. 13 Decreto):

- l'Ente abbia tratto dal Reato un profitto di rilevante entità e, nell'ipotesi in cui il Reato sia stato commesso da soggetti in posizione subordinata, la sua commissione sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- si versi in ipotesi di reiterazione degli illeciti.

In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno durata minima di tre mesi e massima di due anni.

Quale ulteriore sanzione è altresì prevista la pubblicazione della sentenza di condanna, che può essere disposta solo qualora nei confronti dell'Ente venga applicata una sanzione interdittiva.

1.2. I Reati considerati dal Decreto quale presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti

La responsabilità dell'Ente sorge solo per i Reati tassativamente indicati dal Decreto e dalle sue successive integrazioni, nonché dalle Leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto, ferma l'applicazione dei principi, di estrazione penalistica, di legalità e di successione delle leggi nel tempo.

Di seguito si riportano i Reati attualmente rientranti nelle previsioni del Decreto: l'elenco è aggiornato alle modifiche apportate dall'articolo 55, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 2 marzo 2023, n. 19):

1) Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001)

- malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.)
- indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.)
- turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.)
- turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353 – bis c.p.)
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.)
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)
- frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)
- frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898)

2) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001)

- documenti informatici (art. 491-bis c.p.)
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)

- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)
- frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)
- violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105)
- estorsione attuata mediante le condotte di cui agli articoli 615-ter, 617-quater, 617-sexies, 635-bis, 635-quater e 635-quinquies c.p. (art. 629, terzo comma, c.p.);
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635-quater.1 c.p.)

3) Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001)

- associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.)
- associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.)
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
- tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)
- illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)

4) Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001)

- concussione (art. 317 c.p.)
- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)

- corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.)
- circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso d'ufficio, di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.)
- traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.)
- peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.)
- peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)
- indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314 – bis c.p.); reato introdotto dall'art. 9, comma 2-ter, del D.L. 4 luglio 2024, n. 92, convertito con modificazioni dalla Legge 8 agosto 2024, n. 112;
- abuso d'ufficio (art. 323 c.p.); reato abrogato dall'art. 1, comma 1, lett. b), L. 9 agosto 2024 n. 114;

5) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001)

- alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)

- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

6) Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001)

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

7) Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001)

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.)
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.)
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)

- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.)
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023)

8) Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001)

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)
- Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-bis.1 c.p.)
- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)
- Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1)
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 quinquies.1 c.p.)
- sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)
- Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.)
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)

- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)
- Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5)
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)

9) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001)

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)

10) Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001)

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
- Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater)
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.)
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.)
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.)

11) Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001)

- Manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. n. 58/1998)
- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. n. 58/1998)

12) Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF)

- Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014)

- Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014)

13) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001)

- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)
- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)

14) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001)

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

15) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001)

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.)
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.)
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512 – bis c.p.)
- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.)

16) Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 comma 2, D.Lgs. n. 231/2001)

17) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001)

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis)
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3)
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 1)
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 2)
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941)
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.633/1941)
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive

ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941).

18) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001)

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

19) Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001)

- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)
- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)
- Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.)

- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)
- Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279)
- Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8)
- Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9)
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)

20) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001)

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

21) Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001)

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.)

22) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001)

- Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989)
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989)

23) Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001)

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000)
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000)
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000)

- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000)
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000)
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000)
- Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000)

24) Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001)

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando per indebita uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 D.P.R. n. 43/1973)
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis D.P.R. n. 43/1973)
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter D.P.R. n. 43/1973)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater D.P.R. n. 43/1973)
- Altri casi di contrabbando (art. 292 D.P.R. n. 43/1973)
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 D.P.R. n. 43/1973)

25) Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001)

- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.)
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.)
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.)

- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.)
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.)
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.)
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.)
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.)
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.)

26) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevices, D.Lgs. n. 231/2001)

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

27) Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013)

- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)
- Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

28) Reati transnazionali (L. n. 146/2006)

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)

- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.)

Rientrano nel perimetro di applicazione del Decreto non soltanto i Reati commessi sul territorio nazionale, ma anche i reati commessi all'estero.

Al riguardo, l'art. 4 del Decreto prevede che gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero *“nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale”*.

In applicazione di queste norme, si configura responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/01 se:

- l'Ente ha in Italia la sede principale, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- si proceda per uno dei reati tassativamente elencati all'art. 7 del c.p. (delitti contro la personalità dello stato italiano, delitti di contraffazione del sigillo dello stato, delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello stato, delitti per i quali speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscano l'applicabilità della legge italiana), ovvero per un reato per il quale è prevista la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni;
- in caso di reato per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, vi sia apposita richiesta del ministero della giustizia (espressamente riferita, oltre che alla persona fisica imputata, anche all'Ente) ovvero istanza o querela della persona offesa.

Ai sensi dell'art. 4 del Decreto, l'Ente non è comunque perseguibile se, nei suoi confronti, proceda lo stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.3. L'adozione del Modello organizzativo, gestionale e di controllo quale esimente della responsabilità amministrativa

Gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'Ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione dei Reati.

Ove il Reato sia stato commesso da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. "apicali"), l'Ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il Reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui il Reato sia stato commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. "subordinati"), l'Ente è responsabile se la commissione del Reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi.

1.4. Requisiti e contenuti del Modello di Organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto

Il Decreto non disciplina analiticamente la struttura e le caratteristiche del Modello, ma individua alcuni principi di ordine generale ed alcuni contenuti essenziali che lo stesso deve presentare per risultare idoneo a fungere da esimente della responsabilità dell'Ente.

In particolare, il Modello deve:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi Reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;

- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello deve inoltre contemplare - in seguito all'introduzione all'art. 6 del Decreto, con L. n. 179/2017, del comma 2-bis, da ultimo sostituito con D.Lgs. 24/2023 - l'adozione delle misure previste, dalla legislazione nazionale (ed in particolare, attualmente, dal medesimo D.Lgs. 24/2023, di attuazione della Direttiva UE 2019/1937), a tutela del cd. "whistleblowing", in termini di protezione della riservatezza dell'identità e divieto di misure ritorsive contro i dipendenti che avessero a segnalare eventuali illeciti dei propri colleghi, sempreché si tratti di segnalazioni fatte in buona fede e sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, con implementazione delle procedure di presentazione e gestione delle segnalazioni che assicurino l'anonimato del «whistleblower», almeno fino a quando la riservatezza dell'identità sia opponibile per legge, e comminatoria di sanzioni in caso di violazioni degli obblighi di riservatezza nonché di atti di ritorsione o discriminazione posti in essere nei confronti del segnalante.

Lo stesso D.Lgs. 231/2001 prevede che i Modelli possano essere adottati - nel rispetto dei contenuti e requisiti che precedono - sulla base di Codici di Comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sulla loro idoneità a prevenire i Reati.

Sulla base delle Linee Guida Confindustria, aggiornate da ultimo a giugno 2021, la costruzione del Modello, quale efficace sistema volto alla prevenzione dei reati, deve prendere le mosse da un'approfondita analisi del contesto aziendale, finalizzata all'individuazione – in rapporto al settore di attività, alla struttura ed alla concreta operatività interna ed esterna dell'azienda – dei rischi potenziali, ossia delle aree, settori e processi in cui astrattamente si potrebbero verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati al Decreto (cd risk assesment), per infine addivenire alla progettazione del sistema di controllo, ossia all'individuazione di protocolli idonei a prevenire e ridurre a livello accettabile i rischi rilevati (cd risk management)

In sintesi, il procedimento in cui si articola la sequenza di attività da svolgere per la costruzione del modello è riassumibile come segue:

- mappatura processi a rischio
- elenco rischi potenziali (per processo)
- analisi del sistema di controllo preventivo esistente
- valutazione dei rischi residui (non coperti dai controlli preventivi)
- adeguamento del sistema di controllo preventivo (protocolli)
- definizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi;
- operazioni, queste, che devono essere svolte/reiterate in occasione di ciascun aggiornamento del Modello.

Sempre sulla base delle Linee Guida di categoria, un adeguato sistema di controllo preventivo - quale risultato delle attività su descritte - deve comporsi di:

- Codice Etico (costituente l'insieme dei principi e regole di comportamento su cui si deve fondare l'operato dell'Ente, al proprio interno e nei confronti dei terzi, e che costituiscono il fondamento obbligatorio del sistema di controllo preventivo);
- sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro (in particolar modo per quel che attiene l'attribuzione di responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica e la descrizione dei compiti attribuiti, con la specifica previsione dei principi di controllo);
- procedure manuali ed informatiche tali da regolamentare le attività svolte dall'Ente prevedendo idonei punti di controllo, anche attraverso la separazione di compiti tra i vari soggetti che agiscono nei processi a rischio;
- poteri autorizzativi e di firma chiari e assegnati coerentemente con le responsabilità organizzative e gestionali, con precisa indicazione dei limiti di spesa;
- controllo di gestione che deve essere in grado di segnalare nel più breve tempo possibile l'eventuale insorgenza di situazioni di criticità generale e/o particolare, attraverso l'individuazione di adeguati indicatori per le singole tipologie di rischio e l'adozione adeguati di processi di *risk assessment* riferibili alle singole funzioni "aziendali";
- comunicazione del Modello e formazione del personale (per l'effettivo funzionamento del Modello, occorre che il Codice Etico, il Modello stesso, nonché tutti gli altri strumenti come i poteri organizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto ciò che renda più trasparenti le attività dell'Ente siano portati a conoscenza del personale e di tutti i Destinatari del Decreto. Particolare

attenzione deve essere dedicata alla formazione del personale che agisce nelle aree a rischio, che deve essere chiaramente ed esaustivamente edotto delle motivazioni e le finalità che ispirano le regole fissate nel Modello);

- sistemi di controllo integrato che considerino tutti i rischi operativi, in particolare relativi alla potenziale commissione di reati-presupposto, in modo da fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale o particolare.

Per i Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (*art. 25-septies*), occorre inoltre tenere presente il disposto dell'art. 30 del T.U. n. 81/2008, a mente del quale: *“il Modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:*

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

A norma dello stesso art. 30, il Modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, *“per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

Il Modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo Modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il Modello deve infine essere riesaminato con periodicità adeguata, nonché aggiornato ed eventualmente modificato in presenza di cambiamenti aziendali (apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, modifiche della struttura organizzativa, ecc.), ovvero di introduzione di nuovi reati presupposto della responsabilità dell'ente in via normativa.

SEZIONE 2**2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO IN NUOVA DEROMA**

Nuova Deroma esercita attività di produzione e commercializzazione, in Italia e all'estero, di vasi in terracotta, plastica e altri materiali anche di riciclo, sia da interno che da esterno.

La sede legale è sita in Milano, corso Magenta 84, mentre la sede operativa (uffici e sito produttivo) si trova a Malo (VI), Via Pasubio 7; ulteriore unità locale, adibita a magazzino, è sita in Villaverla (VI), Via Faccin 110.

L'oggetto sociale, da Statuto, è definito come segue:

“la produzione e il commercio di terrecotte, vasi per fiori, ceramiche, laterizi e articoli in plastica, prodotti inerenti il giardinaggio; la società potrà anche svolgere l'attività di agente, distributore e rappresentante in Italia e all'estero, con o senza deposito, per la vendita dei prodotti di cui al presente punto a;

la costruzione, l'installazione, la vendita e la manutenzione di macchine e impianti per la fabbricazione dei prodotti previsti al precedente punto a;

l'acquisto e la vendita di brevetti, marchi e processi industriali;

l'assunzione di partecipazioni, soltanto a scopo di stabile investimento e non nei confronti del pubblico (con esclusione di ogni attività di cui alla legge 2 gennaio 1991, n. 1, ed ai decreti legislativi 23 luglio 1996, n. 415, e 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche e integrazioni) e l'esercizio, in via non prevalente ed esclusivamente nei confronti di società controllanti, controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o di società controllate dalla stessa controllante e, quindi, di società operanti all'interno di un medesimo gruppo, delle seguenti attività:

la concessione di finanziamenti sotto qualsiasi forma;

il rilascio di fidejussioni, avalli e garanzie ipotecarie;

i servizi di incasso, pagamento e trasferimento di fondi;

la trasmissione o esecuzione di ordini di pagamento, anche tramite addebiti o accrediti, effettuati con qualunque modalità;

la compensazione di debiti e crediti;

il tutto con tassativa esclusione dell'esercizio di tali attività e di ogni altra attività finanziaria di cui al decreto legislativo n. 231 del 21 novembre 2007 nei confronti del pubblico, dell'esercizio di attività professionali

riservate, della sollecitazione del pubblico risparmio e dell'erogazione del credito al consumo, neppure nell'ambito dei propri soci;

l'acquisto, la vendita, la permuta, la costruzione, la ristrutturazione di immobili in genere, nonché la gestione di immobili di proprietà sociale;

la produzione e il commercio di articoli di cereria ed affini in genere;

la produzione e commercializzazione di articoli di giardinaggio e di arredo da giardino.

la società può in ogni caso compiere tutti gli atti e tutte le operazioni contrattuali, commerciali, immobiliari e finanziarie che saranno ritenute utili dagli amministratori per il conseguimento dell'oggetto sociale, con esclusione delle attività finanziarie nei confronti del pubblico”.

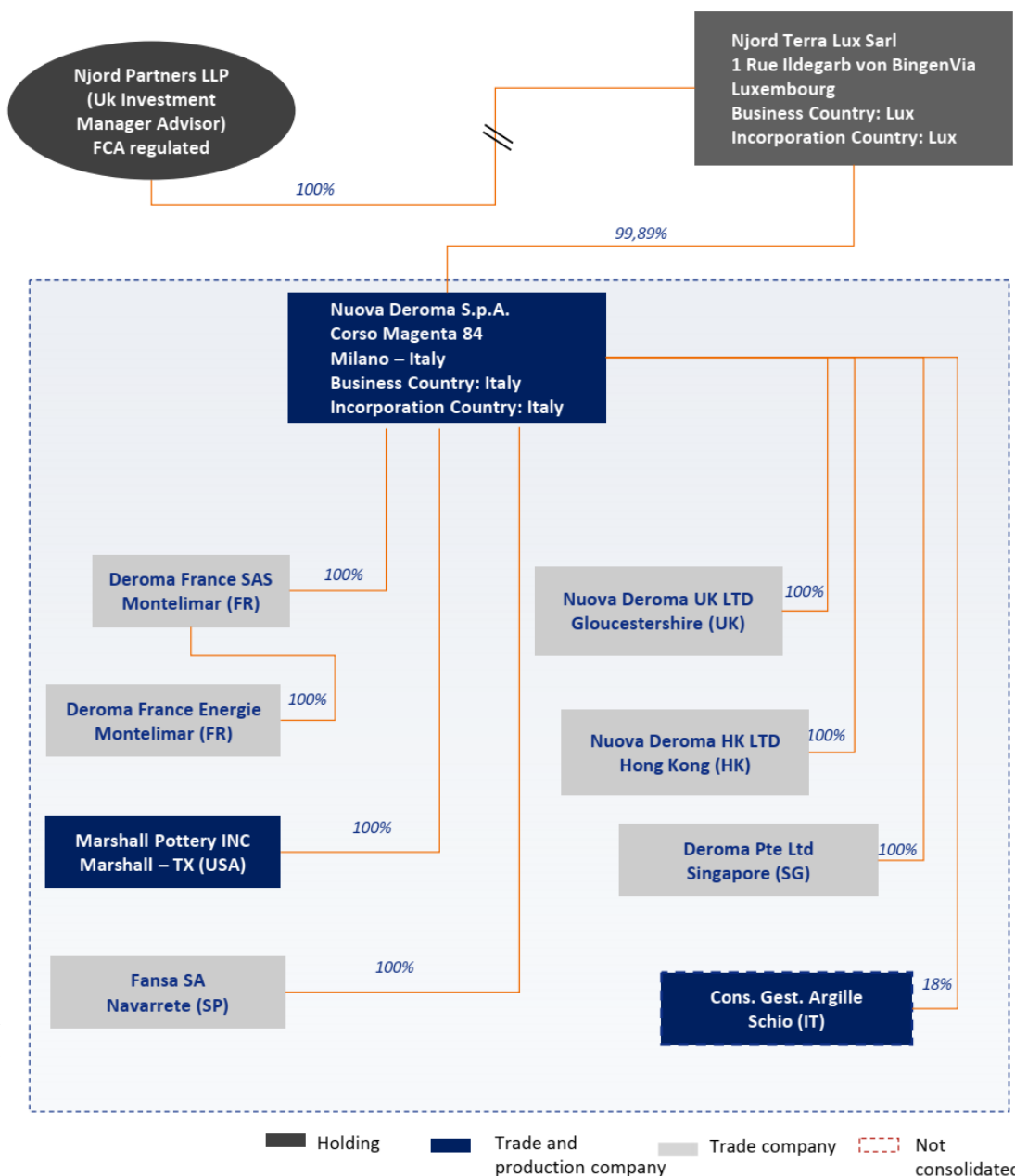
La società è partecipata quale socio di maggioranza dal fondo di investimento Njord Terra Lux Sarl con sede in Lussemburgo Rue Hildegard Von Birgen 1, a sua volta interamente partecipato da Njord Prtner LLP (Uk Investment Manager Advisor).

Nuova Deroma a propria volta detiene partecipazioni in società italiane ed estere, che nel loro insieme costituiscono un gruppo societario soggetto al suo controllo; si tratta segnatamente delle seguenti società:

- Deroma France Sas, con sede a Montelimar (**FR**), partecipata al 100%, che a sua volta partecipa al 100% in Deroma France Energie, con sede sempre in Francia;
- Marshall Pottery Inc, con sede in Marshall – Texas (**USA**), partecipata al 100%
- Fanca SA, con sede in Navarette (**SP**), partecipata al 100%;
- Nuova Deroma UK LTD con sede in Gloucestershire (**UK**), partecipata al 100%;
- Nuova Deroma HK LTD, con sede in Hong Kong (**HG**);
- Deroma Pte Ltd. con sede a Singapore (**SG**)

Ulteriore partecipazione, non di controllo (18%), è detenuta in C.G.A. – Consorzio Gestione Argille S.c.a.r.l. con sede in Schio (VI).

Il tutto come graficamente rappresentato nel seguente sociogramma:



La Società ha un capitale sociale deliberato di nominali € 25.012.947,15 sottoscritto per € 7.809.561,83 interamente versati, ed impiega un totale di 180 addetti (dato al 30.09.2024).

Il board è composto dal Sig. Edward Murray Higginson Stewart in qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Dott. Stefano Mele in qualità di Amministratore Delegato e dai Sigg.ri Stefano Costa e Trolle Arvid Herluf Lennart Fred quali Consiglieri.

È presente un procuratore speciale nella persona del Dott. Luciano Dionisio, mentre sono in corso di revoca le procure già assegnate alla Dott.ssa Elena Barbato quali risultanti da visura camerale.

L'organo di controllo è composto come segue:

- Dott. Tommaso Vio, Presidente del Collegio Sindacale;
- Dott.ssa Mignani Paola, Sindaco;
- Dott. Mirco Zucca, Sindaco;
- Dott. Marco Mannella, Sindaco supplente;
- Dott. Andrea Fornaciari, Sindaco Supplente.

La revisione legale dei conti è affidata a BDO Italia S.p.A.

L'attività della società è articolata nelle seguenti tre aree di business caratterizzate da organizzazioni produttive differenti:

- Business Unit Terracotta: produzione interna
- Business Unit Plastics: produzione esterna
- Business Unit Glazed & Other: produzione esterna

La struttura organizzativa della società è di tipo funzionale; l'organigramma completo è allegato alla presente come **Allegato 1**.

La società è provvista della certificazione ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015 in materia ambientale.

2.1. Fasi dell'implementazione del Modello in Nuova Deroma

Nuova Deroma intende promuovere e garantire la legalità e l'etica aziendale, attraverso l'osservanza, da parte dei propri organi dirigenti, dipendenti e collaboratori, dei precetti legislativi vigenti e dei più avanzati standards etici.

In quest'ottica, ha dato vita ad un percorso che ha portato, nel Consiglio di Amministrazione del 21 giugno 2024 all'adozione del Codice Etico aziendale; documento che racchiude l'insieme dei valori cui la Società si ispira, al proprio interno e nei rapporti coi terzi, e che si pone come un modello di riferimento per tutti coloro che operano per la Società, affinché adeguino i propri comportamenti ai principi di lealtà e integrità da questa condivisi.

Nella medesima seduta del 21 giugno 2024 il Consiglio di Amministrazione – sulla base dell'eseguita attività di analisi e aggiornamento della propria organizzazione ed operatività nell'ottica di prevenire la commissione di Reati ai sensi del D.Lgs. 231/01 - ha altresì approvato una prima versione della Parte Generale del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

All'esito di ulteriori analisi e verifiche espletate nell'ambito dell'intrapreso programma di adeguamento alle disposizioni del Decreto, la Società è giunta all'adozione della presente Parte Generale, che costituisce revisione e aggiornamento del precedente documento, anche alla luce delle variazioni intervenute in seno alla propria organizzazione.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo descritto nel presente documento è quindi il risultato di un'attività di analisi che si è articolata nelle seguenti fasi:

- la ricognizione della realtà aziendale, dei ruoli e delle funzioni, ai fini dell'individuazione dei soggetti cui possa riconoscersi la qualifica di "apicali";
- l'esame delle fattispecie criminose previste dal Decreto;
- l'individuazione di quelle astrattamente suscettibili di verificarsi alla luce del proprio ambito di attività, della propria organizzazione, nonché dei protocolli e delle procedure in essere;
- l'individuazione delle aree di attività / funzioni aziendali sottoposte, in minor o maggior misura, al rischio-reato in funzione dell'enucleazione di eventuali criticità organizzative / procedurali (risk/gap analysis);

- un processo di implementazione ed eventuale integrazione dei protocolli e delle procedure interessate dalle criticità rilevate;
- la creazione dell'Organismo di Vigilanza, la nomina dei suoi componenti e l'elaborazione del presente Documento, cui farà seguito la corrispondente Parte Speciale.

Nell'elaborare il proprio Modello, la Società si è ispirata ai principi ed alle regole sancite dal proprio Codice Etico, traendo tutte le opportune indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria ed attenendosi ai seguenti criteri:

- implementazione e/o potenziamento di sistemi di controllo interno, che consentano una costante azione di monitoraggio sulle potenziali aree di attività a rischio ed un tempestivo intervento per prevenire, porre termine o impedire la prosecuzione di eventi delittuosi;
- individuazione di specifiche procedure interne che siano parte integrante del Modello e che individuino i soggetti titolari delle funzioni, delle competenze e delle responsabilità;
- previsione di adeguata separazione di funzioni, al fine di impedire che i destinatari del Modello possano gestire in maniera autonoma un intero processo, nonché definizione di poteri autorizzativi in linea con le responsabilità assegnate;
- previsione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, nonché di appositi canali informativi interni;
- adozione di un sistema sanzionatorio da applicarsi in ipotesi di violazione delle linee di condotta indicate in funzione di prevenzione dei Reati e delle procedure interne;
- previsione di programmi di formazione interna, obbligatori a tutti i livelli aziendali, e di informazione e diffusione verso terzi sui contenuti del Decreto e sul sistema organizzativo, gestionale e di controllo adottato dalla Società.

Lo scopo che la Società si propone di raggiungere attraverso la concreta applicazione del Modello è dunque la costruzione di un sistema strutturato ed organico di protocolli, procedure ed attività di controllo che abbia come obiettivo la prevenzione dei Reati.

L'osservanza dei principi, regole e procedure contenute nel Modello deve condurre, da un lato, a determinare nel potenziale autore del Reato la piena consapevolezza di commettere un illecito, illecito la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio; dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla Società di attivarsi prontamente se e quando colga il venir in essere di attività o condotte che possano, anche solo astrattamente, ricadere nelle ipotesi di Reato considerate dal Decreto.

Destinatari del Modello sono dunque, oltre agli Organi Sociali (Assemblea Soci, Organo Amministrativo, Collegio Sindacale) ed al personale della Società, tutti i soggetti che operino in maniera continuativa e stabile per conto o nell'interesse della medesima (Consulenti, Agenti etc.); il Modello è inoltre rivolto, nelle parti generali (il Codice Etico e la presente Parte Generale) e comunque nei limiti in cui la Società riterrà di divulgarne i contenuti, a tutti i soggetti esterni all'organizzazione aziendale che, per qualsiasi motivo ed a qualsiasi titolo, entrino in contatto od intrattengano rapporti con la Società, affinché siano edotti dei principi cui questa ispira la sua azione e possano adeguarvisi.

L'adottato Modello si inserisce ed integra nell'ambito delle procedure/protocolli di *compliance* già in atto, quali richiamate nelle singole sezioni della Parte Speciale del Modello.

2.2. Interazioni / rapporti con le società controllate

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui è parte il presente documento riguarda esclusivamente Nuova Deroma ed il relativo personale, e non si estende alle altre società controllate e facenti parte del relativo gruppo come sopra.

Questa scelta si ricollega sostanzialmente alle seguenti ragioni:

- il Decreto non disciplina espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'ente appartenente a un gruppo di imprese, e nello specifico della controllante rispetto ad illeciti commessi in seno alle controllate;

- dottrina e Giurisprudenza - in virtù da un lato della distinta personalità giuridica delle varie società appartenenti al gruppo e dall'altro della mancanza, nell'ordinamento, di una disciplina del fenomeno del gruppo di imprese che attribuisca a quest'ultimo una propria e autonoma soggettività - escludono che la holding possa rispondere in automatico delle violazioni commesse in seno alle controllate, per il solo fatto dell'appartenenza di queste ultime al relativo gruppo societario; di conseguenza, la capogruppo può rispondere dei reati commessi in seno alle controllate solamente nel caso in cui proprio personale – apicale o subordinato – abbia direttamente partecipato al reato, apportando un contributo causalmente rilevante in termini di concorso (ad esempio impartendo direttive penalmente illegittime partecipando al reato assieme al personale della controllata, v. ad esempio il caso di personale in distacco, pratiche di transfer pricing etc.);
- oltretutto nel caso di specie le società controllate da Nuova Deroma hanno tutte sede all'estero, e sono in quanto tali soggette all'applicazione di leggi diverse dall'italiana e diverse fra loro, il che renderebbe comunque oltremodo gravoso, complesso oltre che scarsamente proficuo assoggettarle ai medesimi protocolli e regole di funzionamento, quali sarebbero quelle di un eventuale Modello comune a tutte.

Ad ogni modo – poiché comunque l'ente risponde, nei limiti ed alle condizioni di cui si è detto al precedente par. 1.2, anche dei reati commessi da proprio personale all'estero nel proprio interesse ed a proprio vantaggio – nel presente Modello, ed in particolare nei protocolli contemplati nella sua Parte Speciale, si è tenuto conto delle interazioni della Società con le proprie controllate, prevedendo accorgimenti tali da prevenire il rischio che personale (apicale o subordinato) della Società – nell'interagire con il personale delle controllate – possa impartire direttive e/o porre in essere comportamenti tali da configurare, anche solo astrattamente, partecipazione/concorso in reati commessi in seno a queste ultime così da impegnare la responsabilità amministrativa da reato di Nuova Deroma.

2.3. Recepimento della normativa in materia di Whistleblowing

Il D.Lgs. 24/2023, recante “*attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione*”

e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”, ha recentemente innovato la disciplina del c.d. “whistleblowing”.

Come è intuibile dalla *rubrica legis*, il Decreto in parola ha il pregio di dettare una disciplina uniforme, applicabile tanto agli enti pubblici quanto agli enti privati, finalizzata a garantire adeguata protezione ai soggetti che segnalano eventuali violazioni di legge / illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo (art. 1, comma 1 D. Lgs. 24/2023).

La normativa ha rilevanti riflessi applicativi anche relativamente ai modelli di gestione, organizzazione e controllo adottati ai fini del D. Lgs. 231/2001; i punti di contatto sono infatti molteplici a partire dall’ambito di applicazione, avendo il Legislatore disposto che la normativa sul whistleblowing – che si andrà ad esporre nel prosieguo – trovi applicazione ai soggetti del settore privato che (art. 2, comma 1, lett. q):

- hanno impiegato nell’ultimo anno la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione di cui alle parti I.B e II dell’Allegato al D. Lgs. 24/2023 ⁽¹⁾, anche se nell’ultimo anno non abbiano raggiunto la media di cinquanta lavoratori subordinati;
- rientrano nell’ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001 e adottano i modelli di organizzazione e gestione ivi previsti.

In altri termini, se un ente sceglie di adeguarsi alla normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 implementando il relativo MOG, allora sarà soggetto alla disciplina sul whistleblowing anche se non abbia raggiunto nell’anno antecedente la media di 50 lavoratori impiegati.

¹ Servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo.

Nel caso di specie, considerato che Nuova Deroma ha adottato un MOG e che nell'ultimo anno ha impiegato una media di più di 50 dipendenti, le disposizioni del D. Lgs. 24/2023 trovano applicazione anche nei confronti della Società dal 17.12.2023 ⁽²⁾

Accanto alle previsioni normative contenute nel Decreto, vanno tenute presenti anche le indicazioni operative fornite dall'ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 e da Confindustria nelle Linee Guida dell'ottobre 2023.

Tanto premesso, merita di essere evidenziato che le violazioni rilevanti ai fini del c.d. Decreto Whistleblowing consistono in *“comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato”*, consistenti secondo la numerosa elencazione di cui all'art. 2, comma 1, lett. a) in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6) che seguono;
- 2) le condotte illecite rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 o violazione dei relativi modelli di organizzazione e gestione, purché non rientrino nei numeri da 3) a 6);
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D. Lgs. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva UE 2019/1937, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 4) atti ed omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'art. 325 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea (c.d. “TFUE”) specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

² Per gli enti che nell'ultimo anno hanno impiegato una media di più di 249 dipendenti, il Decreto in questione è già entrato in vigore il 15.7.2023.

- 5) atti ed omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, par. 2 TFUE, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5) che precedono.

Le violazioni, come sopra definite, possono essere segnalate da un'ampia categoria di soggetti, non ristretta ai soli lavoratori dipendenti dell'ente.

Infatti, l'art. 3, comma 3 D. Lgs. 24/2023 annovera tra i segnalanti anche i lavoratori autonomi; i titolari di un rapporto di collaborazione ex art. 409 c.p.c. (ad esempio gli agenti di commercio); lavoratori e collaboratori; liberi professionisti e consulenti; volontari e tirocinanti (anche se non retribuiti); azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza e rappresentanza (anche di mero fatto).

Né, ai fini della tutela accordata ai segnalanti dal Decreto in questione, è necessario che la segnalazione della violazione sia trasmessa in costanza di rapporto, rilevando anche quelle segnalazioni effettuate quando il rapporto non è ancora iniziato, durante il periodo di prova o successivamente allo scioglimento, purché le informazioni siano state acquisite in epoca antecedente (art. 3, comma 4 D. Lgs. 24/2023).

Per poter procedere alla segnalazione delle violazioni, il soggetto deve essere venuto a conoscenza delle relative informazioni nell'ambito del contesto lavorativo, intendendosi al riguardo *“le attività lavorative o professionali, presenti o passate, ... attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni”*.

A tal proposito è importante evidenziare che le segnalazioni non possono riguardare *“contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante ... che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ... ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro ... con le figure gerarchicamente sovraordinate”* (art. 1, comma 2, lett. a) D. Lgs. 24/2023).

In altre parole, il Decreto Whistleblowing non si applica alle segnalazioni che esauriscano i propri effetti nell'ambito del singolo rapporto di lavoro e non abbiano quindi un riflesso generale per l'ente/società.

Nelle imprese dotate di MOG e con meno di 50 dipendenti, possono essere presentate solo segnalazioni interne di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazione dei relativi modelli organizzativi.

Sono ammesse anche segnalazioni anonime, che vanno prese in considerazione purché il relativo contenuto sia sufficientemente circostanziato e specifico.

La segnalazione non è obbligatoria, essendo la scelta rimessa al soggetto che sia venuto a conoscenza di informazioni (inclusi i fondati sospetti) sulla commissione di una violazione.

Per incentivare la trasparenza e la correttezza all'interno delle organizzazioni, il D. Lgs. 24/2023 prevede:

- i) la segretezza / massima riservatezza sull'identità del segnalante; al riguardo, l'art. 12 D.Lgs. 24/2023 dispone che 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 della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni”*; inoltre l'azienda deve impostare il trattamento dei dati personali inerenti alle segnalazioni nel pieno rispetto dei principi e dei criteri di cui al Regolamento UE 679/2016 (c.d. “GDPR”) e del D.Lgs. 196/2003, cancellando immediatamente i dati manifestamente inutili (art. 13 D. Lgs. 24/2023); per la stessa ragione è fissato un termine massimo per la conservazione delle segnalazioni, che non può eccedere i cinque anni decorrenti dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione (art. 14 D. Lgs. 24/2023).

- ii) il divieto assoluto di qualsivoglia ritorsione (3) nei confronti del segnalante, esteso a favore anche dei seguenti ulteriori soggetti (art. 3, comma 5, D. Lgs. 24/2023):
- i facilitatori, vale a dire le persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (art. 2, comma 1, lett. h), D. Lgs. 24/2023);
 - le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, ad esso legate 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 lo stesso un rapporto abituale e corrente;
 - gli enti di proprietà del segnalante, per i quali il segnalante lavora e gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Affinché il segnalante (e gli altri soggetti sopra elencati) possano godere delle misure di protezione, è necessario che ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni (art. 16 D. Lgs. 24/2023):

- al momento della segnalazione il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicabilità del Decreto (art. 1);
- la segnalazione sia stata effettuata tramite le procedure/protocolli predisposti dall'ente.

Al riguardo, allo scopo di assicurare la tutela dei segnalanti e degli altri soggetti, gli enti *“prevedono i canali di segnalazione interna di cui al presente decreto”* (art. 4, comma 1 D. Lgs. 24/2023), vale a dire le procedure *“che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione”*.

³ Art.3, comma 1, lett. m): qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha supportato la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Nel caso in cui la società si sia già dotata di un MOG, è previsto che i canali di segnalazione interna debbano essere previsti dal modello medesimo.

Infatti, l'art. 6, comma 2-bis D. Lgs. 231/2001 ora prevede che *“i modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)”*.

Di conseguenza, in virtù delle modifiche introdotte dal D. Lgs. 24/2023, il MOG assume una doppia funzione nell'ottica di razionalizzare e semplificare l'architettura dei controlli che fanno capo all'ente: oltre ad istituire una procedura che consenta prevenire la commissione di reati nell'interesse dell'ente, dovrà anche disciplinare anche la procedura di whistleblowing.

Ai sensi del Decreto, dell'istituzione del canale di segnalazione vanno informate le rappresentanze o organizzazioni sindacali; al riguardo le Linee Guida di Confindustria precisano che i destinatari siano – se presenti – le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria; in caso contrario dovranno essere informate le organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale.

In caso di pluralità di unità produttive – e quindi di più RSU – è suggerito un coordinamento delle varie rappresentanze (ad esempio informare le singole RSU e, se queste ne facciano richiesta tramite il coordinamento, programmare un unico incontro).

La gestione del canale di segnalazione può essere affidata:

- ad una persona o ad un ufficio interno, purché autonomo, dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione; persona o ufficio che, per gli enti già dotatisi del MOG, potrebbe coincidere con l'Organismo di Vigilanza;
- oppure ad un soggetto esterno, purché autonomo e dotato di personale specificamente formato (art. 4, comma 2, D. Lgs. 24/2023).

L'ufficio (interno o esterno) preposto alla gestione del canale di segnalazione deve avere cura di rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione, mantenere le interlocuzioni con il segnalante medesimo, chiedere se del caso integrazioni, dare diligente seguito alle segnalazioni e fornire un riscontro entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione (art. 5 D. Lgs. 24/2023).

A livello operativo, secondo le linee guida ANAC, per dare “diligente seguito” alle segnalazioni – e quindi evitare l'irrogazione delle sanzioni collegate all'inerzia (v. infra) – l'ufficio incaricato deve effettuare *“nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter quindi accordare al segnalante le tutele previste ... Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, come di whistleblowing, il gestore delle segnalazioni avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi.”*

L'ufficio incaricato non può dunque esimersi, pena la soggezione alle sanzioni del caso (v. infra), dall'attività di verifica ed analisi della segnalazione, che devono/possono declinarsi nei seguenti corollari, da attuarsi nel rispetto dei poteri e prerogative attribuite e garantendo la massima riservatezza della segnalazione e dei soggetti coinvolti, incluse le terze parti:

- valutare l'ammissibilità della segnalazione;
- se necessario, chiedere al segnalante di integrare la segnalazione (art. 6 D.Lgs. 24/2023);
- valutare la sussistenza dei presupposti per l'avvio della fase istruttoria;
- assumere informazioni da parte dei soggetti coinvolti (segnalante, segnalato e altri soggetti ritenuti essere a conoscenza dei fatti);
- se previsto dalla procedura, chiedere atti e documenti agli uffici aziendali;
- nei limiti degli strumenti e poteri a disposizione, svolgere gli approfondimenti del caso oppure demandarli ai competenti organismi societari;
- avvalersi, se consentito ed opportuno, di consulenti esterni;

- effettuare comunicazioni agli organi di controllo (ad esempio collegio sindacale, società di revisione, Organismo di Vigilanza, RSPP, medico del lavoro, etc.) e all'organo amministrativo;
- fornire, se richiesto, eventuali indicazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni di rimedio volte a correggere possibili carenze, anomalie o irregolarità;
- presentare denuncia all'Autorità giudiziaria, alle forze di polizia e/o all'ANAC, laddove ritenga che il fatto segnalato sia di loro competenza;
- nei limiti delle proprie prerogative, adottare i provvedimenti funzionali a tutelare l'azienda e/o altri interessati.

Nel caso in cui, invece, la gestione del canale di segnalazione sia demandata all'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo attuerà quanto già previsto nel MOG per evitare la commissione dell'illecito o mitigarne le conseguenze, provvedendo ad eliminare le circostanze che ne hanno agevolato la commissione.

In ogni caso, l'ufficio incaricato deve mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, le procedure e i presupposti per effettuare le segnalazioni, esponendole in modo facilmente visibile nei luoghi di lavoro e comunque rendendole disponibili ai potenziali segnalanti che non frequentano detti luoghi (ad esempio i consulenti), avendo anche cura di pubblicare su una sezione dedicata del sito internet.

Ai sensi delle Linee Guida di Confindustria, la procedura aziendale da seguire per veicolare le segnalazioni sul canale interno dovrebbe disciplinare almeno i seguenti aspetti:

- soggetti legittimati a presentare le segnalazioni;
- soggetti che godono delle misure di protezione;
- l'ambito oggettivo delle segnalazioni ammesse e di quelle estranee all'ambito applicativo della disciplina whistleblowing, con le differenti conseguenze in termini di procedura di gestione e misure di tutela garantite;
- i presupposti per procedere alla segnalazione interna e le relative condizioni di ammissibilità;
- il soggetto, interno o esterno, al quale è affidata la gestione delle segnalazioni, i relativi poteri e gli obblighi, nonché l'eventuale budget a disposizione per attività di valutazione e gestione delle segnalazioni, con evidenza della sussistenza dei requisiti richiesti dalla norma;

- le modalità per l'eventuale coinvolgimento da parte del gestore di altri soggetti, interni all'ente o esterni, di cui risulti necessario avvalersi per la gestione della segnalazione;
- le modalità concrete scelte dall'impresa per l'utilizzo del canale di segnalazione interno (posta cartacea/piattaforma on line, numero telefonico/sistema messaggistica vocale);
- la procedura che il soggetto gestore deve seguire per la gestione delle segnalazioni interne, con indicazione delle varie fasi dell'istruttoria e delle tempistiche di riferimento;
- la procedura da seguire nel caso in cui una persona diversa da quella alla quale è affidata la gestione delle segnalazioni riceva una segnalazione identificabile come whistleblowing;
- la politica adottata per le ipotesi di segnalazioni anonime o inammissibili;
- le modalità e i termini di conservazione dei dati appropriati e proporzionati ai fini della procedura di whistleblowing;
- i necessari adeguamenti per il trattamento dei dati personali;
- i presupposti per ricorrere alla segnalazione esterna;
- le modalità attraverso cui verranno comunicate ai soggetti potenzialmente interessati le informazioni sull'utilizzo del canale interno e di quello esterno, nonché la previsione circa l'attività di formazione sulla disciplina e la procedura stessa.

Il segnalante può anche effettuare una segnalazione tramite un canale esterno, gestito dall'ANAC, nei seguenti casi (art. 6 D. Lgs. 24/2023):

- se nell'ambito del suo contesto lavorativo manchi un canale di segnalazione interna;
- se abbia già effettuato una segnalazione interna, senza seguito;
- se abbia fondati motivi di ritenere che alla segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito oppure che la stessa possa determinare il rischio di ritorsione;
- se ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Da ultimo si sottolinea che, in caso di inosservanza alle disposizioni del D. Lgs. 24/2023, l'ANAC può comminare all'ente delle sanzioni pecuniarie da € 10.000 a € 50.000 quando accerta che sono state commesse ritorsioni, che la segnalazione è stata ostacolata, che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo

di riservatezza, che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme alle previsioni del Decreto, che non è stata svolta attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute (art. 21 D. Lgs. 24/2023).

Tanto premesso, si dà atto che Nuova Deroma - a seguito dell'approvazione con delibera del C.d.A. del 21 Giugno 2024 della "Procedura per l'invio e la gestione delle segnalazioni whistleblowing" (allegata alla presente come **Allegato 2**), e sentite le Organizzazioni Sindacali e le R.S.U. nel corso dell'/degli incontro/i del 3 Ottobre 2024 - ha istituito il relativo canale di segnalazione interna, la cui gestione è stata affidata al Dott. Alessandro Succi.

2.4. Omissis

2.5. Omissis

2.6. Omissis

2.6.1. Omissis

2.6.2. Omissis

2.6.3. Omissis

2.6.4. Codice Etico

Con delibera del C.d.A. del 21 Giugno 2024 la Società si è dotata di un proprio Codice Etico (allegato al presente Documento come **Allegato 3**), che compendia l'insieme dei valori cui essa ispira la propria attività esterna e la propria operatività interna.

Fra questi, peso preponderante assumono la centralità della persona, titolare di diritti e di capacità di autodeterminazione e di scelta, nonché l'inclusione sociale delle persone con disabilità; inoltre, si rammentano la solidarietà, la legalità, l'integrità, l'onestà e la correttezza, la trasparenza, la non discriminazione, la riservatezza, la partecipazione ed il rispetto della persona; principi che costituiscono, nel loro insieme, la deontologia della Società e si pongono alla base di tutti i canoni di comportamento da essa adottati, sia di quelli più generali (declinati nello stesso Codice Etico) che di quelli più puntuali espressi negli altri protocolli di cui si compone il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

2.7. Struttura, funzionamento e compiti dell'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del Decreto il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'Organismo può avere carattere monocratico ovvero composizione collegiale.

Costituisce causa di ineleggibilità a OdV, o a componente dell'OdV in ipotesi di composizione collegiale:

- l'essere interdetto, inabilitato, o assoggettato ad amministrazione di sostegno;
- l'essere indagato ovvero avere riportato una condanna, anche a titolo non definitivo, per uno dei Reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- l'essere stato indagato o condannato, anche in via non definitiva, per i reati previsti in materia bancaria, finanziaria o tributaria;
- l'essere condannato ad una pena, anche per reati diversi da quelli indicati ai punti precedenti, che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;

- l'essere dichiarato fallito.

Il soggetto nominato al ruolo di OdV, ovvero i singoli componenti dell'organismo laddove collegiale, devono inoltre garantire il possesso dei seguenti requisiti di idoneità:

- professionalità, intesa come possesso di specifiche conoscenze e/o esperienza in tema di gestione, direzione o controllo aziendale;
- onorabilità, intesa come la mancanza delle cause di ineleggibilità sopra indicate;
- autonomia ed indipendenza, intese come: a) titolarità di autonomi poteri di iniziativa e controllo; b) assenza di vincoli di parentela con i componenti dell'Organo Amministrativo e con i cd. apicali; c) possibilità di relazionarsi direttamente con l'Organo Amministrativo della Società;
- continuità d'azione, intesa come disponibilità e possibilità di dedicarsi, con la necessaria stabilità e secondo le modalità previste dal presente Documento e dal Regolamento dell'OdV, alle attività che a questo sono proprie.

All'atto di accettazione della nomina, il soggetto designato al ruolo di OdV, o ciascun componente dell'Organismo nel caso di composizione collegiale, rilascia espressa dichiarazione attestante il possesso dei requisiti su elencati; successivamente all'accettazione della nomina, è tenuto a comunicare tempestivamente all'Organo Amministrativo l'eventuale perdita dei requisiti medesimi.

Costituiscono causa di revoca dell'OdV o di singoli componenti dell'Organismo (in caso di composizione collegiale), da disporsi con apposita delibera del C.d.A.:

- il sopravvenire di una delle cause di ineleggibilità, o la perdita di uno dei requisiti di idoneità sopra elencati;
- il compimento di atti contrari ai principi, alle regole ed alle procedure contemplate nel Modello, ovvero la commissione di gravi negligenze nello svolgimento dell'attività di competenza dell'Organismo;
- l'assenza ingiustificata a più di due sedute consecutive dell'Organismo;
- mancato invio della relazione annuale e mancata effettuazione delle verifiche di cui infra;

- l'assunzione od intenzionale omissione di provvedimenti, misure e decisioni, in materie rispetto alle quali l'Organismo versi in conflitto di interessi;
- l'utilizzo o diffusione, al di fuori delle finalità di cui al D.Lgs. 231/01, di informazioni di cui l'Organismo sia venuto a conoscenza nell'esercizio della propria funzione;
- l'interruzione del rapporto di lavoro, di collaborazione o di consulenza, laddove il componente sia anche dipendente, collaboratore o consulente della Società.

Costituiscono causa di decadenza dell'Organismo:

- la cessazione dalla carica, per qualsiasi causa, della persona designata laddove trattasi di organo monocratico o la cessazione di tutti i componenti in ipotesi di organo collegiale;
- la condanna della Società per responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs. 231/01, dipendente dall'accertata inadeguatezza ovvero omissione dell'attività di vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza – sia esso monocratico o collegiale – rimane in carica per 3 esercizi finanziari, e quindi fino all'approvazione del bilancio dell'anno 2027, allo scadere dei quali l'incarico può essere rinnovato; in mancanza di rinnovo, l'OdV resta in carica – in regime di prorogatio – sino alla nomina del nuovo Organismo.

In ipotesi di cessazione dalla carica, per qualsiasi causa, dell'OdV - o di uno dei suoi componenti in caso di organo collegiale- il Consiglio di Amministrazione procede con propria deliberazione, nel termine di trenta giorni, alla sostituzione della persona o del componente cessato; il nuovo soggetto designato rimarrà in carica sino alla data di naturale scadenza dell'originario titolare del ruolo di OdV, o dell'Organismo nel suo complesso in caso di composizione collegiale.

In considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo e dell'attuale contesto aziendale, la Società ha ritenuto – almeno in fase di prima attuazione del Modello – di dotarsi di un O.d.V. con due componenti, nominando, con delibera del C.d.A. del 17 Ottobre 2024, nella funzione di Presidente l'Avv. Martina Caron e come membro interno il Dott. Alessandro Succi.

2.7.1. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari Interni (Organi della Società, personale dipendente e collaboratori a qualsiasi titolo della Società) ed Esterni (Consulenti, Collaboratori esterni), nonché, nei limiti previsti da apposite clausole contrattuali, degli altri soggetti con cui la Società istituisca, a qualsiasi titolo, rapporti (partner, clienti/utenti, committenti);
- sull'efficacia ed adeguatezza del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni nell'organizzazione o nelle attività aziendali e/o nelle normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti;
- sul rispetto dei criteri informativi del sistema delle deleghe e delle procure;
- sull'idoneità ed applicazione del sistema disciplinare.

Pertanto, sul piano operativo è affidato all'OdV il compito di:

- attivare le procedure di controllo che ritenga più idonee ad assicurare il costante monitoraggio circa l'adeguatezza e l'esatta applicazione del Modello;
- condurre ricognizioni dell'attività sociale ai fini della verifica ed aggiornamento della mappatura delle aree / attività sensibili;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree / attività sensibili;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per l'espletamento dei compiti di controllo e vigilanza;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle Aree Sensibili. A tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette Aree, ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. All'OdV devono essere inoltre segnalate, da parte dei responsabili di ciascuna funzione "aziendale", eventuali situazioni che possano esporre la Società al rischio di illeciti;

- controllare periodicamente l'effettiva presenza, la regolare tenuta e la completezza della documentazione richiesta dai protocolli e dalle procedure adottate dalla Società in relazione alle Aree ed Attività Sensibili;
- eseguire, oltre ai controlli periodici di cui al punto precedente, verifiche a campione e senza preavviso circa il rispetto dei protocolli e delle procedure adottate dalla Società relativamente alle predette Aree Attività;
- condurre, a seguito di autonomo impulso o segnalazione ricevuta, le indagini interne per l'accertamento di eventuali violazioni delle prescrizioni del presente Modello, per la verifica delle modalità di compimento dei fatti oggetto di esame e l'identificazione dei soggetti che ne siano autori;
- verificare che i protocolli e le procedure previste nella Parte Speciale del Modello per le diverse tipologie di illeciti siano comunque adeguate e rispondenti alle esigenze di prevenzione prescritte dal Decreto, proponendo, in caso contrario, un aggiornamento delle stesse;
- coordinarsi con i responsabili delle altre funzioni "aziendali" per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.);
- proporre gli adattamenti e aggiornamenti del Modello (ad esempio, a seguito di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della società, di modifiche al quadro normativo di riferimento, di anomalie o violazioni accertate delle prescrizioni del Modello stesso);
- relazionare annualmente per iscritto all'Organo Amministrativo - entro la fine del mese precedente a quello in cui deve procedersi all'approvazione dello schema di bilancio di esercizio - circa lo stato di osservanza ed adeguatezza del Modello e circa la necessità di integrazioni e/o aggiornamenti allo stesso.

2.7.2. Compenso de dell'Organismo di Vigilanza, poteri di spesa e regole di funzionamento

Il compenso spettante all'OdV, o ai suoi componenti in ipotesi di organo collegiale, è determinato con delibera dell'Organo Amministrativo, all'atto della nomina o successivamente.

L'Organismo è dotato di autonoma capacità di spesa, sulla base di un budget annuale che deve essere congruo alla complessità dei compiti assegnati; l'OdV gode della massima libertà in ordine alla destinazione ed impiego delle risorse messe a sua disposizione, dovendo renderne conto all'Organo Amministrativo solo ove ritenga, nel corso del mandato, ed in relazione a specifiche necessità, di chiederne l'integrazione.

L'Organismo, una volta costituito, provvede a determinare le regole del proprio funzionamento, adottando apposito regolamento interno, che viene a costituire parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società.

Il regolamento deve essere strutturato in modo tale da consentire il regolare ed efficiente compimento delle attività assegnate all'Organismo, con l'osservanza, in ogni caso, dei seguenti principi:

- l'OdV si riunisce con cadenza almeno semestrale;
- delle riunioni dell'OdV deve essere redatto verbale, da sottoscrivere e trascrivere in apposito libro tenuto presso la sede della Società, in luogo che questa deve mettere a disposizione e rendere accessibile al solo Organismo. In alternativa la redazione e archiviazione dei verbali potrà avvenire in forma elettronica attraverso cartelle e file dotate di protezione e password di accesso;
- le attività di ispezione, controllo e verifica conseguenti alle delibere adottate dall'Organismo possono essere svolte da ciascun componente in via disgiuntiva, purché documentate in apposito rapporto/verbale sottoscritto dal componente che vi dà corso.

2.7.3. Flussi informativi nei confronti dell'OdV

Ogni destinatario del Modello che, nello svolgimento della sua attività, venga a conoscenza di violazioni alle regole e protocolli di cui esso si compone, deve operarne senza indugio segnalazione all'OdV, salva in ogni caso la possibilità di avvalersi del canale interno predisposto dalla Società a garanzia del Segnalante, secondo la "Procedure per l'invio e la gestione delle Segnalazioni *Whistleblowing*" adottata dalla Società, come da Allegato 2 al presente documento.

Le segnalazioni possono pervenire all'OdV sia in forma cartacea che via e.mail, all'indirizzo di posta elettronica messo a disposizione dalla Società (odv@deromagroup.com) o con le altre modalità; ogni segnalazione deve essere sufficientemente circostanziata, in modo tale da consentire all'OdV l'indagine circa i contorni della violazione e l'identità del suo, o dei suoi, autori.

Segnalazioni verbali ed anonime verranno prese in considerazione solo se sufficientemente circostanziate e non palesemente inattendibili.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire l'assoluta riservatezza ai soggetti segnalatori, al fine di evitare qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

Devono inoltre essere segnalate all'OdV, da parte dell'Organo Amministrativo o dei responsabili della funzione aziendale interessata:

- la pendenza di un procedimento penale a carico di dipendenti, collaboratori a qualsiasi titolo o consulenti della Società, per reati considerati dal D.Lgs. 231/01;
- gli atti di accertamento/ispettivi eseguiti, o gli accessi effettuati, presso i locali della Società, dalla polizia giudiziaria, tributaria o dai servizi ispettivi degli Enti assicurativi e previdenziali ed in genere dalla P.A., nonché ogni richiesta di informazione ricevuta dalle stesse Autorità;
- i provvedimenti e/o le 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 reati ed illeciti rientranti fra le fattispecie considerate dal D.Lgs. 231/01;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti, dai Dirigenti o dal Consiglio di Amministrazione in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- i procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti, le sanzioni correlativamente irrogate ovvero i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni.

Oltre alle segnalazioni sopra descritte, l'Organo Amministrativo e i responsabili di ciascuna Area devono inoltrare all'Organismo di Vigilanza, con frequenza annuale, un rapporto contenente una sintetica relazione sullo stato di applicazione del Modello, indicando le criticità rilevate e chiedendo indicazione circa le misure ritenute più adeguate alla loro eliminazione.

Le segnalazioni ed i rapporti previsti nel presente Documento sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di dieci anni; l'accesso all'archivio è consentito esclusivamente all'OdV e suoi componenti.

2.7.4. Flussi informativi dall'OdV verso altri organi della Società

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, al rispetto delle regole di condotta, alle attività di verifica e controllo compiute e all'esito delle stesse, segnalando eventuali criticità e proponendo le modifiche al Modello ritenute opportune o necessarie.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a comunicare tempestivamente all'Organo Amministrativo, al Collegio Sindacale e/o al Revisore legale dei Conti, le violazioni del Modello che abbia rilevato, a seguito di segnalazione o a seguito di propria attività di verifica, ispezione o controllo.

Nel fare ciò, l'Organismo di Vigilanza può chiedere audizione all'Organo Amministrativo, all'Organo di Controllo/Revisore legale dei Conti, per riferire in merito a fatti che possano dar luogo a responsabilità amministrativa a carico della Società, ponendo così tali organi in condizione di adottare le misure di rispettiva competenza.

L'Organismo deve inoltre inviare all'Organo Amministrativo, entro la fine del mese precedente a quello in cui deve procedersi all'approvazione dello schema di bilancio di esercizio, una relazione annuale sullo stato di osservanza ed adeguatezza del Modello, contenente informazioni:

- sull'attività svolta nel corso dell'anno di riferimento, con descrizione delle verifiche, dei controlli e delle ispezioni eseguite;
- sulle segnalazioni ricevute nel corso del periodo, sulle attività di verifica ed indagine conseguentemente compiute e sugli esiti delle stesse;
- sulle violazioni riscontrate nel corso del periodo di riferimento, con descrizione delle stesse ed analisi circa i fattori che ne hanno consentito il verificarsi;
- sull'adeguatezza del Modello allo scopo di prevenzione dei reati considerati dal D.Lgs. 231/01, con indicazione delle misure di cui si suggerisca l'attuazione per colmare eventuali lacune, ove riscontrate;
- sulle iniziative di divulgazione del Modello e formazione del personale svolte durante il periodo di riferimento e di quelle di cui è programmata l'attuazione per il periodo successivo.

L'Organismo di Vigilanza può inoltre essere convocato in qualsiasi momento dall'Organo Amministrativo o dal Collegio Sindacale, per riferire in ordine a specifici accadimenti o circostanze di cui si ipotizzi l'idoneità a dar luogo a responsabilità amministrativa della Società.

2.8. Sistema disciplinare

Nuova Deroma ha adottato il seguente sistema disciplinare, idoneo a sanzionare i comportamenti posti in essere in violazione delle prescrizioni e raccomandazioni del Modello.

Tale sistema disciplinare ha natura eminentemente interna e si colloca nel quadro delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle della contrattazione collettiva, non potendosi ritenere sostitutivo, bensì integrativo di queste.

Passibili di sanzione sono, in particolare, sia le violazioni del Modello commesse da coloro che sono titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto di gestione e/o di controllo dell'Ente; sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto della Società.

La violazione da parte dei Dipendenti delle regole di condotta suddette integra un illecito disciplinare, e determina l'applicazione delle conseguenti sanzioni in conformità al sistema sanzionatorio previsto nel Modello.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate, prescinde dall'instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente sistema disciplinare.

Le disposizioni contemplate da tale sistema non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare ovvero di costituzione di un collegio arbitrale, loro riconosciuti da norme di legge e/o di regolamento, nonché della contrattazione collettiva.

Per tutto quanto non esplicitamente previsto dal presente paragrafo, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti, nonché le previsioni della contrattazione collettiva laddove applicabili.

Di seguito sono indicate le sanzioni irrogabili a fronte dell'accertamento della violazione delle regole di condotta ovvero dell'adozione, nell'espletamento di Attività Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni e raccomandazioni del Modello.

Ai fini del presente sistema disciplinare e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità nonché di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o circostanze inerenti, si ritiene opportuno definire le singole violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione delle regole di condotta previste dal Modello stesso;
- mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione realizzata nell'ambito delle "Attività Sensibili", così come in precedenza identificate dal Modello;
- mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti dal Decreto;
- mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, e sussista il pericolo che sia contestata alla Società la responsabilità ai sensi del Decreto;

- omessa predisposizione di un canale interno per l'invio delle Segnalazioni;
- violazione della normativa in materia di Segnalazioni Whistleblowing (d.lgs. 24/2023) con riferimento alle garanzie di riservatezza del Segnalante e al divieto di ritorsioni nei confronti dello stesso;
- violazione della Procedura per l'invio e la gestione delle Segnalazioni Whistleblowing, adottata dalla Società;
- invio di Segnalazioni a carattere diffamatorio e calunnioso, quando detta condotta venga accertata con sentenza di primo grado del giudice penale.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari di cui al Modello avviene nel rispetto delle procedure previste dalle norme di legge vigenti; dall'art. 7 della L. 30 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori); dalla contrattazione collettiva applicabile ai dipendenti di Nuova Deroma, e da eventuali normative speciali laddove applicabili.

In ogni caso, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tenere conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza delle medesime rispetto alla violazione contestata.

A tale scopo, avranno rilievo i seguenti elementi:

- la gravità della condotta o dell'evento che quest'ultima ha determinato;
- la tipologia della violazione compiuta;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- le modalità della condotta.

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la condotta più grave;
- l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- l'eventuale recidiva del suo autore.

Resta salva - laddove le condotte poste in essere in violazione del modello siano già contemplate dall'apparato sanzionatorio esistente, nonché dalle norme pattizie di cui al contratto collettivo di riferimento - l'applicazione delle sanzioni previste da tali fonti.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sotto richiamate saranno determinati in relazione:

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

2.8.1. Misure nei confronti del personale non dirigente

Incorre nella sanzione disciplinare del richiamo verbale, rimprovero scritto, multa non superiore a tre ore di retribuzione di fatto il lavoratore che violi le regole di condotta (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni o dei documenti prescritti, ometta di svolgere controlli, etc.) o adotti, nell'espletamento di Attività Sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.

Le sanzioni del richiamo verbale o del rimprovero scritto verranno applicata per le mancanze di minore rilievo; la multa per quelle di maggior rilievo.

Incorre nella sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo massimo di tre giorni il lavoratore che commetta violazioni di regole di condotta o prescrizioni del Modello di gravità superiore a quella di cui alla classe precedente. Alla stessa sanzione soggiace il soggetto che ha presentato una

Segnalazione il cui carattere calunnioso o diffamatorio è stato accertato con sentenza di primo grado dal giudice penale.

Incorre nella sanzione disciplinare del licenziamento, con preavviso o senza preavviso a seconda della gravità del fatto, il lavoratore che adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e tale da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo di commissione di reati ex D.Lgs. 231/2001, ovvero un comportamento diretto al compimento di un Reato, o una condotta tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società, anche solo in sede cautelare, delle misure previste nel Decreto.

2.8.2. Misure nei confronti del personale dirigente

Qualora sia accertata la violazione, da parte di personale dirigente, delle regole di condotta o l'aver tenuto, nell'espletamento di Attività Sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni e raccomandazioni del Modello nonché in violazione della normativa in materia di *Whistleblowing*, verranno applicate le seguenti sanzioni disciplinari, compatibilmente con le previsioni del CCNL Dirigenti applicabile:

- richiamo verbale,
- rimprovero scritto;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

L'applicazione della sanzione verrà commisurata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva del suo autore.

2.8.3. Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di taluni componenti dell'Organo Amministrativo, l'Organismo di Vigilanza informerà prontamente gli altri membri dell'Organo Amministrativo che ritenga non coinvolti nelle violazioni che avesse a rilevare, e qualora a suo avviso la violazione fosse imputabile all'intero Organo Amministrativo, avrà il dovere di segnalare la violazione alle Autorità competenti.

2.8.4. Misure nei confronti di Consulenti e Partner privati e pubblici

Ogni violazione da parte dei Consulenti o dei Partner delle regole di condotta, ovvero commissione dei Reati, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, fatta salva, ricorrendone i presupposti, la denuncia dei relativi comportamenti avanti le Autorità competenti.

A tal fine, nella negoziazione avente ad oggetto il contenuto di tali contratti, sarà compiuto ogni ragionevole sforzo affinché siano introdotte disposizioni che prevedano l'impegno del Consulente ovvero del Partner ad osservare le prescrizioni di legge e del presente Modello, nonché una clausola risolutiva espressa che preveda la facoltà della Società di risolvere i rapporti nel caso di violazione dell'impegno a rispettare le disposizioni del Modello.

Nell'ipotesi in cui le violazioni siano commesse da personale somministrato ovvero nell'ambito di contratti d'appalto di opere o servizi, le sanzioni verranno applicate, in caso di accertamento positivo della violazione commessa dal lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

Resta in ogni caso salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dal comportamento dei Consulenti o dei Partner derivino danni alla Società, come ad esempio nel caso di irrogazione a quest'ultima delle sanzioni previste nel Decreto.

2.8.5. Procedimento di adozione delle sanzioni

Procedimento nei confronti del personale dipendente

Le sanzioni nei confronti del personale dipendente sono irrogate secondo le modalità ed i termini di cui alla L. 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori).

Nel procedimento e nelle relative valutazioni va in ogni caso coinvolto l'OdV.

Procedimento nei confronti dell'Organo Amministrativo

Nell'ipotesi in cui l'Organismo di Vigilanza riscontri una violazione alle previsioni del Modello da parte di singoli componenti dell'Organo Amministrativo, che non siano legati alla Società da rapporto di lavoro subordinato, lo stesso Organismo predispone una relazione contenente:

- la descrizione della condotta rilevata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- laddove la violazione non riguardi l'Organo Amministrativo nel suo complesso, gli estremi del soggetto (o dei soggetti) ritenuti responsabili della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli eventuali altri documenti di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione ritenuta opportuna per il caso concreto,

e successivamente convoca gli altri membri dell'Organo Amministrativo che ritenga non coinvolti nelle violazioni per le valutazioni e gli approfondimenti del caso, nonché per l'adozione dei provvedimenti ritenuti necessari od opportuni.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto della violazione;
- indicare la data della riunione, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e controdeduzioni, in forma sia scritta sia verbale.

In occasione della riunione, alla quale deve partecipare anche l'Organismo di Vigilanza, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali controdeduzioni da questo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Sulla base degli elementi acquisiti si determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso da quella proposta dall'Organismo di Vigilanza.

Qualora ad avviso dell'OdV la violazione sia imputabile all'intero Organo Amministrativo, l'OdV procederà ad inoltrare la propria relazione alle Autorità competenti.

Procedimento nei confronti di Consulenti /Partner

Qualora venga riscontrata una violazione del Modello da parte di Consulenti e/o Partner, l'Organismo di Vigilanza trasmette all'Organo Amministrativo ed al Responsabile dell'Area preposta alla gestione del rapporto contrattuale in questione una relazione contenente:

- la descrizione della condotta rilevata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto ritenuto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli eventuali altri documenti di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione ritenuta opportuna per il caso concreto.

Entro 10 giorni dall'acquisizione di tale relazione, il Responsabile dell'Area interessata sottopone all'Organo Amministrativo una proposta in ordine alla sanzione da applicare, motivando l'eventuale dissenso rispetto a quella avanzata dall'Organismo di Vigilanza.

Il provvedimento definitivo di applicazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato dall'Organo Amministrativo, nel rispetto delle norme di legge, di regolamento e delle previsioni contrattuali.

L'Organismo di Vigilanza, al quale tale comunicazione viene inviata per conoscenza, verifica l'applicazione del rimedio adottato.

2.9. La comunicazione e diffusione del Modello, la formazione del personale in ordine ai suoi contenuti ed il suo adeguamento.

2.9.1. La comunicazione e diffusione del Modello

Ai fini dell'efficacia del Modello di Gestione Organizzazione, Gestione e Controllo adottato, è obiettivo della Società garantirne una corretta conoscenza, sia ai Destinatari Interni che, nei limiti che si riterranno opportuni in relazione alla natura delle informazioni in esso contenute, ai Destinatari Esterni.

Quanto ai Destinatari Interni, il Modello deve essere portato a conoscenza sia degli Organi della Società (Organo Amministrativo, Collegio Sindacale, Revisore Legale dei Conti) che dei lavoratori subordinati e dei collaboratori a qualsiasi titolo della Società, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento di ciascuno nelle Attività Sensibili.

In particolare, a ciascun dipendente e/o collaboratore deve essere consegnata, in forma cartacea o elettronica, una copia del Codice Etico e della Parte Generale del presente Documento - quest'ultima eventualmente per estratto, in relazione al grado di coinvolgimento del destinatario nelle attività sensibili nonché copia delle Sezioni della Parte Speciale inerenti le attività sensibili che lo coinvolgano in ragione delle mansioni assegnate, con i relativi allegati. Ai nuovi assunti, tale documentazione deve essere consegnata al momento dell'assunzione. Ciascun dipendente e collaboratore è tenuto a rilasciare apposita dichiarazione attestante la ricezione della documentazione in discorso.

Il Codice Etico e la componente del Modello relativa al Sistema Disciplinare dovranno inoltre essere esposti nella bacheca presso la sede della Società, così come previsto, per quest'ultimo documento, dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (L. 20 maggio 1970, n. 300).

Quanto ai Destinatari Esterni, a questi deve essere consegnata copia del Codice Etico e della Parte Generale del presente Documento, con esclusione, relativamente a quest'ultimo, dei paragrafi da 2.4 a 2.6.3 (inclusi) e comunque delle ulteriori parti o passaggi che la Società ritenga, per la natura dei relativi contenuti, di mantenere riservati (ed a condizione che tale esclusione non impedisca la corretta conoscenza, da parte del Destinatario,

delle regole di condotta da osservare nell'espletamento dei compiti assegnati); deve essere altresì consegnata copia delle Sezioni della Parte Speciale del presente Documento relative alle Attività Sensibili di competenza delle Aree aziendali con cui i singoli Destinatari sono chiamati, contrattualmente, ad operare.

Al Modello deve infine essere garantita la massima diffusione, mediante inserimento nella rete aziendale intranet e pubblicazione sul sito internet www.deromagroup.com del Codice Etico e della Parte Generale del Presente Documento, con esclusione, relativamente a quest'ultima, dei paragrafi da 2.4 a 2.6.3 (inclusi) e comunque delle ulteriori parti o i passaggi che la Società ritenga, per la natura dei relativi contenuti, di mantenere riservati, ed a condizione che tale esclusione non impedisca la corretta conoscenza, da parte del Destinatario, delle regole di condotta da osservare nell'espletamento dei compiti assegnati.

2.9.2. La formazione del personale

L'obiettivo dell'attività di formazione è diffondere la conoscenza del Decreto, dei rischi di Reato potenzialmente interessanti la Società e del Modello adottato per assicurarne la prevenzione.

Il contenuto e le modalità dell'erogazione dell'attività di formazione differiscono in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'Area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza dell'Ente.

La formazione deve in ogni caso essere strutturata in una parte comune a tutto il personale, avente ad oggetto la normativa di riferimento e le linee generali del Modello, ed una parte speciale, relativa a specifici e determinati ambiti operativi.

I programmi di formazione del personale, recanti individuazione delle modalità, tempistiche e contenuti di ciascuna iniziativa formativa, devono essere elaborati di concerto fra l'Organismo di Vigilanza, i Responsabili di ciascuna Area ed il Responsabile dell'Ufficio Personale.

Il programma di formazione del personale deve comunque prevedere, quale contenuto minimo ed essenziale, lo svolgimento, per ciascuna Area Sensibile, di almeno un incontro annuale con tutti i rispettivi dipendenti, collaboratori e consulenti, al fine di illustrare il presente Modello e le applicazioni ed evoluzioni dello stesso.

Specifiche attività informative dovrà obbligatoriamente essere effettuata, verso i soggetti di volta in volta coinvolti:

- in ipotesi di mutamento di mansioni, relativamente ai rischi connessi ai nuovi incarichi assegnati ed alle regole di condotta da osservarsi nel loro espletamento;
- in ipotesi di modifica, relativamente a determinate Aree ed Attività sensibili, dei protocolli previsti dal Modello.

Le iniziative formative hanno in ogni caso frequenza obbligatoria.

È compito dell'Organismo di Vigilanza verificare la completa e corretta attuazione del piano di formazione, raccogliere le evidenze della partecipazione del personale alle singole iniziative, con conservazione in apposito archivio, e effettuare controlli periodici sul grado di conoscenza, da parte del personale, del Modello e delle relative regole di comportamento.

2.9.3. L'adeguamento del Modello

Il Modello deve essere oggetto di adeguamento ogni qual volta se ne ravvisi la necessità o l'opportunità, ed in ogni caso laddove si verifichi una delle seguenti circostanze:

- vengano rilevate violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello, dipese da carenze dei protocolli e delle procedure dallo stesso previste;
- sopravvengano modifiche del quadro normativo di riferimento (ad es., qualora vengano introdotte nuove tipologie di reato rilevanti ai sensi del Decreto), modifiche che verranno rilevate dall'Organismo di Vigilanza con l'ausilio di consulenti/professionisti esterni esperti in materia;

- sopravvengano mutamenti dell'attività, dell'organizzazione della Società e/o della struttura di Governance;
- in tutti gli altri casi la relativa necessità sia ravvisata dall'Organismo di Vigilanza.

Le modifiche ed integrazioni al Modello sono adottate con determinazione dell'Organo Amministrativo, che vi procede, di concerto con i responsabili delle Aree di volta in volta interessate, su richiesta dell'Organismo di Vigilanza oppure di propria iniziativa; in ogni caso, le modifiche ed integrazioni al Modello possono essere adottate solo dietro parere favorevole dell'Organismo di Vigilanza.

* * *

ALLEGATI DEL MODELLO – PARTE GENERALE

Allegato 1: organigramma di Nuova Deroma

Allegato 2: Procedura per l’invio e la gestione delle Segnalazioni *Whistleblowing*

Allegato 3: Codice Etico di Nuova Deroma

Allegato 4: Matrice di Risk e Gap Analysis

DRAFT