



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Artt. 25-septies e 25-undecies D.Lgs. n. 231/01

Idoneo a prevenire i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, ed i reati in materia ambientale introdotti dal D.Lgs. n.121/2011

PARTE GENERALE

Adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 11/04/2022

Verificato dall'Organismo di Vigilanza

Prima Emissione: 18/07/2019

Revisione: 01



SOMMARIO:

| | |
|--|-----------|
| 1. Gli adempimenti richiesti dalla legge ai fini dell'esonero da responsabilità | 6 |
| 1.1. Art. 6 comma 3 d.lgs. 231/01, codici di comportamento associazioni di categoria | 7 |
| 2. Modello organizzativo, reati in materia di sicurezza sul lavoro ed ambiente | 8 |
| 2.1. Le specificità in relazione ai reati in materia di sicurezza sul lavoro. I reati colposi e il collegamento all'ente dei requisiti di interesse o vantaggio | 8 |
| 2.2. Reati in materia di sicurezza del lavoro. Struttura del modello ai sensi dell'art. 30 d.lgs. 81/08 | 9 |
| 2.3 Reati in materia ambientale | 11 |
| 3. Responsabilità e sanzioni | 11 |
| 4. Reati presupposto | 13 |
| 5. A chi si rivolge il modello | 27 |
| 6. Il percorso di implementazione del modello da parte della società | 28 |
| 7. Configurazione del modello | 29 |
| 7.1 Parte generale e parte speciale..... | 29 |
| 7.2 L'attività svolta..... | 30 |
| 7.3 La metodologia di analisi..... | 33 |
| 8. Panzeri s.p.a. : identità | 37 |
| 8.1. Il modello di governance della società..... | 38 |
| 8.2. Assetto organizzativo..... | 39 |
| 9. L'organismo di vigilanza..... | 41 |
| 9.1. Nomina, composizione, requisiti | 41 |
| 9.2 Ineleggibilità, decadenza, revoca, cessazione..... | 43 |
| 9.3 Regolamento di funzionamento..... | 44 |
| 9.4 Compiti dell'organismo..... | 45 |
| 9.5 La qualificazione soggettiva dell'organismo di vigilanza ai fini privacy | 46 |
| 9.6 Flussi informativi e odv..... | 47 |
| 9.7 Segnalazioni nei confronti dell'organismo di vigilanza ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis lettera a) del d.lgs. 231/01 - whistleblowing | 49 |



| | | |
|-------------|---|-----------|
| 9.8 | Gestione dei flussi e delle segnalazioni..... | 52 |
| 10. | I principi del codice etico/codice di condotta aziendale | 58 |
| 10.2 | Destinatari..... | 58 |
| 11. | Sistema disciplinare | 59 |
| 11.1 | Le condotte rilevanti | 59 |
| 11.2 | I destinatari del sistema disciplinare..... | 60 |
| 11.3 | Le sanzioni | 61 |
| 11.4 | Tutela del soggetto segnalante | 64 |
| 12 | Informazione e formazione sul modello | 65 |
| 13 | L'aggiornamento del modello organizzativo | 65 |
| 14. | Registro | 66 |
| 15. | Documenti di riferimento | 66 |



Premessa - Quadro legislativo

Il presente documento trae la sua spiegazione dalle previsioni di cui al D.Lgs. 231/01- Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, che ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento italiano la responsabilità c.d. "amministrativa" degli enti disponendo la punibilità degli Enti forniti di personalità giuridica e delle società ed associazioni anche prive di personalità giuridica quali soggetti responsabili dei fatti illeciti ad essi riconducibili.

Tale decreto, che è ritenuto non in contrasto con il principio contenuto nell'articolo 27 della Costituzione secondo cui la responsabilità penale è personale, contiene sanzioni amministrative che andranno ad applicarsi alle persone giuridiche che risulteranno responsabili degli illeciti di carattere penale, commessi da amministratori dirigenti o dipendenti nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso. Ciò al fine di coinvolgere per talune specifiche fattispecie di reato il patrimonio della società e l'interesse economico dei soci che fino al momento dell'introduzione della disposizione in oggetto risultavano esenti da conseguenze nel caso di illeciti commessi dai dipendenti e/o amministratori nel loro interesse o a loro vantaggio (perciò la responsabilità dell'ente è esclusa nel caso in cui i precitati soggetti abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi; art. 5 D.Lgs. 231/01).

La responsabilità della società – che ai sensi dell'art. 4 del Decreto per gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale si estende anche ai reati commessi all'estero purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto- è autonoma rispetto alla responsabilità penale e civile della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

La responsabilità è prevista per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli enti medesimi da persone fisiche che ne hanno la direzione o che, anche solo di fatto, ne esercitano la gestione o il controllo ovvero ad esse sottoposte.

Di seguito le previsioni dell'art. 5 del D.Lgs. 231/01:

-Responsabilità dell'ente-

"1. L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che



esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

2. L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi."

I soggetti indicati alla lettera a) sono i c.d. "Soggetti Apicali" e quelli indicati alla lettera b) i c.d. "Soggetti Sottoposti".

Con riguardo ai "sottoposti", si ritiene che nella categoria rientrino anche quei soggetti non direttamente legati all'ente da un rapporto di lavoro dipendente, cioè coloro che abbiano con il medesimo ente un rapporto tale da prevedere nei loro confronti un obbligo di vigilanza e controllo sull'attività (es. agenti, consulenti, collaboratori, lavoratori parasubordinati, ecc.).

Con riguardo ai termini *interesse o vantaggio* si indica che il reato commesso determina un'utilità per l'ente; il reato quindi non può essere ricondotto all'ente se il soggetto che l'ha commesso ha agito nel suo esclusivo interesse o nell'interesse di terzi.

Il D.Lgs. 231/01 ha provveduto ad allineare la normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle Convenzioni internazionali sottoscritte anni addietro dall'Italia (in particolare in materia di lotta alla corruzione).

Fino all'approvazione del Decreto 231, dell'eventuale commissione di alcuni reati rispondeva esclusivamente la persona fisica che li aveva commessi (seppur fosse stato presente l'evidente interesse della società alla commissione dell'illecito).

Con il D.Lgs. 231/01 detta regola viene sconvolta e pertanto anche l'ente può essere chiamato a rispondere del reato commesso da un apicale o da un sottoposto se questo ha prodotto un'utilità all'ente stesso.

Non tutti i reati possono generare una responsabilità amministrativa a carico dell'ente, ma solo quelli specificamente richiamati all'interno del D.Lgs. 231/01.

Ad un primo elenco di reati individuati inizialmente quali potenziali presupposto di responsabilità da rimproverarsi anche nei confronti dell'ente, nel corso degli anni, con numerosi interventi normativi, sono stati aggiunti molti altri illeciti all'interno del Decreto, ampliando i potenziali casi di responsabilità degli enti a fronte della commissione di un reato.

La responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento agli illeciti penali di cui al punto 4.



1. Gli adempimenti richiesti dalla legge ai fini dell'esonero da responsabilità

I casi di esonero della responsabilità amministrativa dell'ente risultano disciplinati dal legislatore all'interno degli articoli 6 e 7 del D.Lgs. 231/01.

L'art. 6 comma 1 dispone che, nell'ipotesi in cui i siano stati commessi da soggetti in posizione apicale, l'Ente non risponde se prova che:

l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (adozione del Modello Organizzativo);

di aver affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello (e di curarne l'aggiornamento) ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (nomina dell'Organismo di Vigilanza);

il fatto di reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello;

non vi è stata omessa o insufficiente sorveglianza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'art. 6 comma 2 prescrive le indicazioni in merito al contenuto dei modelli organizzativi; in particolare essi devono:

individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;

prevedere specifici protocolli volti 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 a prevenire i reati;

prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

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

L'art. 7 riguarda le ipotesi in cui il reato sia commesso da persone in posizione subordinata.

In tali casi la responsabilità dell'ente sarà ritenuta sussistente allorquando il reato si sia verificato a causa dell'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.



Tale inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza è determinante anche ai fini della valutazione dell'efficacia del Modello adottato dall'ente e quindi della sua responsabilità.

I commi successivi dell'art. 5 dispongono ulteriori requisiti di carattere generale da ritenersi validi ai fini della valutazione dell'idoneità dei Modelli:

esso deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Ai fini della valutazione della sua efficacia, il Modello deve in particolare prevedere:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.1. Art. 6 comma 3 D.Lgs. 231/01, codici di comportamento associazioni di categoria

“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”.

Le linee di indirizzo che hanno assunto negli anni maggiore importanza sono quelle redatte da Confindustria che sono giunte, a seguito di alcuni interventi di aggiornamento, alla versione del 2014.

Le previsioni delle linee guida risultano in pieno accordo con quanto disposto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01; in particolare è richiesto di provvedere all'implementazione del Modello sulla base dei seguenti elementi:

- Adozione di un codice etico che riporti i principi fondamentali su cui la società si fonda e che si intende valorizzare e tutelare; il codice deve altresì essere di indirizzo per le azioni dei singoli individui che agiscano per conto della società.
- Individuazione delle attività a rischio reato, cioè le aree aziendali ove risulti potenzialmente possibile il verificarsi di reati di cui al D.Lgs. 231/01.



- Sulla base della valutazione di cui al punto precedente, implementazione di protocolli gestionali finalizzati a regolamentare l'esecuzione delle attività a potenziale rischio di reato.;
- Nomina di un Organismo deputato alla vigilanza sul rispetto delle regole stabilite nel Modello e suggerire le eventuali richieste di adeguamento; l'Organismo di Vigilanza deve essere dotato di determinati requisiti (peraltro richiamati all'interno di numerose sentenze) e di un budget che gli consenta un funzionamento autonomo.
- Previsione di specifici obblighi di informazione da e verso l'Organismo di Vigilanza; in particolare devono essere comunicate all'organismo le principali notizie e i fatti correlati alle attività sensibili ai fini 231. A sua volta l'OdV deve relazionare periodicamente la società riguardo l'andamento della sua attività e le criticità riscontrate.
- Adozione del sistema disciplinare; deve essere previsto che le violazioni alle regole di cui al Modello Organizzativo debbano provocare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione riscontrata.

2. Modello organizzativo, reati in materia di sicurezza sul lavoro ed ambiente

2.1. Le specificità in relazione ai reati in materia di sicurezza sul lavoro. I reati colposi e il collegamento all'ente dei requisiti di interesse o vantaggio

Il primo elemento da considerarsi riguarda i reati presupposto richiamati dall'art. 25-septies del D.Lgs. 231/01, ed in particolare il fatto che risultano essere reati di natura colposa:

- omicidio colposo (art. 589 c.p.), commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.
- lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.) commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

E' quindi necessario spiegare in che modo si riscontrino i requisiti indispensabili sopra citati di cui all'art. 5 del D.Lgs. 231/01 ai fini della contestazione di responsabilità all'ente; in altre parole l'interesse o il vantaggio dell'ente, in relazione ad un reato (assenza di volontà) di lesioni personali gravi o di omicidio colposo può essere spiegato in particolare anche grazie alle numerose pronunce giurisprudenziali susseguitesi negli anni.



Il collegamento alla responsabilità dell'ente non è effettuato considerando che l'organizzazione e i responsabili del reato abbiano voluto cagionare l'evento di morte o lesioni di una o più persone; le valutazioni si spostano, più opportunamente, sulle condotte antecedenti all'evento. In particolare verrà analizzato se l'autore del reato di lesioni o omicidio colposo abbia agito, violando regole di sicurezza sul lavoro, al fine di: contenere i costi produttivi, o risparmiare sulle misure di sicurezza, o accelerare i tempi o i ritmi di lavoro, o aumentare la produttività, o in adempimento di una politica aziendale fatta di omissioni di investimenti in punto di sicurezza.

L'autonoma responsabilità amministrativa dell'ente si basa su un fatto proprio di quest'ultimo imputabile non a titolo oggettivo, ma bensì per colpa di organizzazione, dovuta alla omessa predisposizione di un insieme di accorgimenti preventivi idonei ad evitare la commissione del reato presupposto: è il riscontro di tale deficit organizzativo che consente l'imputazione all'ente dell'illecito penale realizzato nel suo ambito operativo.

2.2. Reati in materia di sicurezza del lavoro. Struttura del Modello ai sensi dell'art. 30 D.Lgs. 81/08

Quanto alla struttura del Modello con riferimento alla materia della sicurezza sul lavoro occorre fare riferimento specifico ai requisiti stabiliti all'art. 30 del Lgs. 81/08 "Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro", il quale dispone quanto segue:

Art. 30. Modelli di organizzazione e di gestione

1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;*



e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;

f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.

3. 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.

4. 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 riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

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

5-bis. La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

6. L'adozione del modello di organizzazione e di gestione di cui al presente articolo nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11.



Con riguardo ai reati di cui all'art. 25-septies del D.Lgs. 231/01 occorre quindi che l'ente imponga il proprio modello in accordo con i requisiti generali di cui all'art. 6 del medesimo decreto ma secondo le indicazioni di contenuto riportate all'art. 30 sopra citato che assume quindi un valore determinante nella strutturazione e quindi nella analisi di idoneità dei Modelli per la parte riferita ai reati in materia di sicurezza sul lavoro.

2.3 Reati in materia ambientale

Il Decreto Legislativo n. 121/2011 *“Attuazione della Direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della Direttiva 2009/123/CE che modifica la Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni”* ha introdotto, fra i reati presupposto richiamati dal D.Lgs. 231/01, all'art. 25- undecies i reati in materia ambientale (per comodità espositiva sono riassumibili nelle seguenti categorie: scarichi idrici, rifiuti, inquinamento del suolo, sottosuolo, delle acque superficiali, delle acque sotterranee, analisi rifiuti, emissioni in atmosfera, impiego sostanze lesive per l'ozono, inquinamento provocato dalle navi, commercio specie protette animali e vegetali, danneggiamento habitat).

Il D.Lgs. n.121/2011 ha integrato quindi, attraverso l'introduzione dell'art. 25-undecies, i reati contemplati dal D.Lgs. 231/01.

La L.n.68/2015 ha ulteriormente integrato l'art. 25 –undecies costituendo ulteriori reati presupposto in materia ambientale: 452-bis c.p. (Inquinamento ambientale), 452-quater c.p. (Disastro ambientale); 452-quinquies (Delitti colposi contro l'ambiente), 452-octies c.p. (circostanze aggravanti), 452- sexies (traffico e abbandono di rifiuti ad alta radioattività).

3. Responsabilità e sanzioni

L'accertamento della Responsabilità Amministrativa, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione sono attribuiti al giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la Responsabilità Amministrativa.

L'art. 9 del Decreto distingue le sanzioni amministrative dipendenti da reato in:

a) sanzioni pecuniarie;



- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

a) Le sanzioni pecuniarie (artt. 10, 11 e 12 del Decreto)

Le sanzioni pecuniarie si applicano a tutti i casi in cui venga accertata la Responsabilità Amministrativa dell'Ente. Il Decreto, al fine di determinare l'ammontare della sanzione pecuniaria applicabile in maniera adeguata al fatto criminoso commesso, utilizza il meccanismo della "quota". Il Giudice Penale, dunque, dovrà stabilire il n. di "quote" – non inferiore a 100 e non superiore a mille (di importo compreso tra un minimo di Euro 258,23 ed un massimo di Euro 1.549,37) che l'Ente dovrà versare. Il Giudice determina il numero di quote sulla base degli indici individuati dell'art. 11, comma 1:

- gravità del fatto;
- grado di responsabilità dell'Ente;
- attività svolta per attenuare le conseguenze del fatto-reato (peraltro l'art. 26 del D.Lgs. 231/01 dispone che l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento);
- nonché in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

b) Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, individuate dall'art. 9, secondo comma, del Decreto sono irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo in relazione ad alcuni reati. Esse sono:

- 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 e servizi.

Al pari delle sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice Penale competente. Esse, comunque, hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni e possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, ovvero quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della Responsabilità Amministrativa dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto dall'illecito un profitto di rilevante entità.

c) La confisca

La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna (art. 19 del Decreto).

d) La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18).

Sequestro

L'Autorità Giudiziaria può, altresì, a mente del Decreto 231, disporre: i) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53); ii) il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54).

4. Reati presupposto

Di seguito un elenco delle fattispecie di reato rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01:



1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (Art. 24 D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs. n. 75/2020]: 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:

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art.316-ter c.p.) [modificato dalla L. n. 3/2019]
- 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.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020].

2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019]:

- 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.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
- 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.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]



- 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.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
- 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).

3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]:

- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.) [così sostituito dall'art. 1, comma 1, L. 17 aprile 2014, n. 62, a decorrere dal 18 aprile 2014, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2, comma 1 della medesima L. 62/2014)
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309) [comma 7-bis aggiunto dal D.Lgs. n. 202/2016]
- 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 e abuso d'ufficio (Art. 25 D.Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]:

- Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012, L. n. 69/2015 e L. n. 3/2019]
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015]
- 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 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.) [modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 3/2019]
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [modificato dalla L. 3/2019]
- Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]

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) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]:

- 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) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]:

- 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) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017]:

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]
- 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.) [aggiunto dalla legge n. 262/2005]
- 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.) [aggiunto dalla legge n. 190/2012; modificato dal D.Lgs. n. 38/2017 e dalla L. n. 3/2019]
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2017 e modificato dalla L. n. 3/2019]
- 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.)



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) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]:

- 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.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018]
- 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) [introdotto dal D.L. n. 7/2015, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 43/2015]
- 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.) [introdotto dal D.Lgs. 21/2018]
- 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) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]:

- 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) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]:

- 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) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38]
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.) [modificato dal D.Lgs. 21/2018]
- 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.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]

11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]:

- Manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. n. 58/1998) [articolo modificato dal D.Lgs. 107/2018 e dalla Legge n. 238/2021]
- 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) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]



12. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]:

- 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) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]:

- 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) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs. n. 195/2021]:

- Ricettazione (art. 648 c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]

15. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021]:

- 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.)
- 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) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021]:

- Altre fattispecie

17. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]:

- 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)
- 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)
- 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) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]:

- 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) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]:

- 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.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018]
- 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)

[articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161]:

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



21. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]:

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 21/2018]

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) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]:

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

23. Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]:

- 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) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]

24. Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]:

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 43/1973)



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

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

[Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]:

- 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.)

26. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]:

- 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)
- 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 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 (art. 416-bis c.p.)

Gli illeciti penali sopra elencati sono destinati ad aumentare per la tendenza legislativa ad estendere la responsabilità amministrativa di cui al Decreto, anche in adeguamento ad obblighi di natura internazionale e comunitaria.

La società Panzeri S.p.A. ha considerato prioritario lo sviluppo di un Modello Organizzativo specificamente mirato alla prevenzione dei reati in materia di sicurezza sul lavoro di cui all'art. 25-septies del D.Lgs. 231/01 ed in materia ambientale di cui all'art. 25-undecies del D.Lgs. 231/01.

5. A chi si rivolge il Modello

In accordo con le previsioni di cui all'art. 5 del D.Lgs. 231/01 il Modello Organizzativo si rivolge in prima istanza:



a) alle 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; quindi a tutte le funzioni di rilievo apicale o comunque dotate di un ruolo che li pone in posizione sovraordinata o di controllo all'interno dell'organizzazione (dirigenti, amministratori, membri del Collegio Sindacale, membri dell'Organismo di Vigilanza, ecc.);

b) alle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a); quindi a tutti i lavoratori subordinati che prestano attività per conto della società (a prescindere tipologia di rapporto di lavoro in essere, es. tirocinanti, stagisti, lavoratori part-time).

Risultano altresì destinatari del modello:

c) coloro che, pur non avendo in essere rapporti contrattuali da lavoro dipendente con la società, svolgono attività nell'interesse e per conto della società medesima (es. consulenti, agenti, collaboratori, rappresentanti);

d) coloro che intrattengono rapporti di lavoro con la società, in particolare fornitori e i clienti.

6. Il percorso di implementazione del Modello da parte della società

Pur in assenza di obblighi normativi in merito all'adozione del Modello di Organizzazione, gestione e controllo, la società ha provveduto agli adempimenti richiesti dal D.Lgs. 231/01 con specifico riguardo a quanto necessario alla prevenzioni dei reati:

di cui all'art. 25-septies del suddetto Decreto in materia di sicurezza sul lavoro e di cui all'art. 25-undecies in materia ambientale.

Si precisa che la società già da molti anni applica un sistema articolato teso alla identificazione e al controllo dei rischi gestionali, anche con riguardo ai temi di sicurezza sul lavoro ed ambientali.

Con tale adempimento si è deciso di migliorare ulteriormente l'organizzazione interna del sistema gestionale ambientale e di sicurezza del lavoro e di affidare, come previsto dal decreto, il controllo sull'adeguatezza ed effettività delle regole ad un soggetto indipendente, l'Organismo di Vigilanza.

Gli adempimenti richiesti dal D.Lgs. 231/01 ed in particolare l'implementazione del modello organizzativo



permettono di assicurare un ulteriore miglioramento della struttura gestionale e di innalzare il livello di sensibilità ed attenzione del personale interno (dipendenti, collaboratori, amministratori, ecc..) e dei soggetti esterni (fornitori, clienti) al rispetto delle regole di condotta fissate.

Ciò in pieno accordo con i principi etici e di condotta da molti anni valorizzati e garantiti internamente ed esternamente dalla società.

Si precisa altresì che l'implementazione è stata svolta tenendo conto delle indicazioni esposte all'interno delle linee guida di Confindustria sopra citate; l'applicazione non risulta essere pedissequa (senza però inficiare la bontà del Modello) poiché le linee guida non trattano in maniera dettagliata i temi relativi alla sicurezza sul lavoro e all'ambiente ed inoltre il Modello è stato predisposto tenendo conto delle specificità della realtà societaria.

Per l'attività di implementazione sono state infine presi in considerazione i documenti Tabella di correlazione art. 30 D. Lgs. n. 81/2008 - Linee Guida UNI INAIL - BSOHSAS 18001:2007 emesso dalla Commissione Consultiva permanente per la sicurezza sul lavoro nel 2011, nonché, come indicazione generale, le Procedure semplificate ai fini dell'adozione di un Modello organizzativo in materia di sicurezza sul lavoro emanate dal Ministero del Lavoro nel 2014.

7. Configurazione del Modello

7.1 Parte generale e parte speciale

-Parte Generale-

La struttura del Modello è impostata attraverso la implementazione di una "Parte generale" in cui sono espressi i principi di inquadramento degli adempimenti posti in atto dalla società per disporre quanto necessario ai fini del D.Lgs. 231/01; tendenzialmente detta parte risulta essere "statica" nel senso che non riportando elementi di rilievo organizzativo e di sistema è soggetta a mutamenti solo in caso di modifiche societarie o qualora se ne riscontri una effettiva necessità.

-Parte speciale-

In ragione della specificità del tema e della volontà di limitarsi attualmente alla specifica presa in carico della materie sicurezza sul lavoro e ambiente, è altresì prevista una "Parte speciale" del Modello in cui



sono espressi in maniera dettagliata tutti gli adempimenti posti in essere al fine di rispondere ai requisiti di idoneità stabiliti dall'art. 30 del D.Lgs. 81/08.

In linea generale il Modello Organizzativo non deve essere inteso come un documento statico; bensì deve essere oggetto di aggiornamento in corrispondenza del mutamento sostanziale dei suoi elementi costitutivi ed in particolare di quelli riportati all'interno della "Parte speciale".

7.2 L'attività svolta

La Società ha adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione, il Presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito "il Modello"), in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001 finalizzato alla prevenzione dei reati di cui all'art. 25-septies (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi in violazione delle norme in materia di sicurezza del lavoro) e di cui all'art. 25-undecies (reati ambientali).

L'Implementazione del Modello è il risultato di un processo complesso ed articolato che comporta la realizzazione di una serie di attività finalizzate alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi conforme alle indicazioni contenute nel D.Lgs. 231/2001 e nell'art. 30 del D.Lgs. 81/08.

Le attività svolte ai fini dell'implementazione del Modello possono essere sintetizzate come segue:

- *art. 6 comma 2, lett- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati*

Identificazione dei rischi, analisi e valutazione. Tale attività è stata effettuata in generale tramite l'esame della realtà aziendale e della documentazione societaria (organigrammi, principali procedure aziendali, verbali dei consigli di amministrazione, procure, documentazione attinente al sistema di governo della Società ed altra documentazione rilevante) ed una serie di incontri con i soggetti chiave della struttura aziendale (vertici aziendali, Direzione Amministrativa, Direzione del Personale, Direttori di stabilimento, RSPP, Referente sistema gestione ambiente, ecc.) mirati, innanzitutto, ad individuare le attività sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001, ambiti sicurezza sul lavoro e ambiente, svolte in Organizzazione e, quindi, ad approfondire le modalità di svolgimento di tali attività.

Allo scopo è stato quindi elaborato un documento di *risk assessment* ove sono stati riassunti i livelli di rischio in relazione ai requisiti normativi disposti dall'art. 30 del D.Lgs.81/08 per la sicurezza sul lavoro e dalle norme di riferimento in materia ambientale.

Ai fini della valutazione sono stati utilizzati i seguenti standard di controllo (in accordo con i criteri generali



di cui alle Linee Guida di Confindustria sopra citate), meglio specificati e descritti all'interno delle singole parti speciali del modello.

Standard di controllo:

- Responsabilità e segregazione delle funzioni: definizione da parte dell'Organizzazione e comunicazione formale delle responsabilità di gestione per i processi o i sotto-processi identificati come critici per la commissione del reato.

Dove valutato rilevante introduzione di una segregazione delle funzioni.

- Formazione del personale: formazione del personale coinvolto nella gestione dei processi critici per la commissione dei reati ed esistenza di attestazioni in merito all'erogazione della formazione ed all'efficacia della stessa.
- Presenza di protocolli formalizzati: definizione da parte dell'Organizzazione di protocolli, procedure, istruzioni o altra documentazione idonea e formalizzata per descrivere le modalità di governo dei processi atte a prevenire la commissione del reato presupposto.
Sussistenza di adeguate registrazioni che attestano l'attuazione delle prassi formalizzate.
- Misure ed attività di sorveglianza: istituzione da parte dell'Organizzazione di idonee misure di sorveglianza sulle attività connesse con la potenziale commissione dei reati, quali ad esempio: attività di audit e piani di monitoraggio.

Nel merito della analisi dei rischi e valutazione dei rischi relativi alla salute e alla sicurezza è stato fatto necessariamente specifico riferimento anche al documento disposto ai sensi del D.Lgs. 81/2008 –Art. 28. Le attività sensibili così rilevate rappresentano una delle parti costitutive del Modello Organizzativo.

Verifica comparativa. A seguito dell'analisi con cui sono state identificate le attività e i relativi livelli di rischio per la categoria di reato presa in considerazione, è stata quindi rilevata la capacità di rispondere ai requisiti imposti dal D.Lgs. 231/2001 effettuando la verifica comparativa tra il modello organizzativo e di controllo esistente ed i principi del modello di riferimento definito ai sensi del D.Lgs. 231/2001- art. 30 D.Lgs. 81/08.

Ciò ha consentito di evidenziare eventuali scostamenti rispetto a quanto richiesto dalla normativa di



riferimento (*gap analysis*) e qualora necessario di dettagliare le azioni da intraprendere ai fini di una completa sovrapposizione con le richieste normative.

In ragione del giudizio di priorità assegnato sulla base del livello di rischio rilevato, sono stati espressi gli eventuali interventi necessari (di tipo processivo, documentale, ecc..) e le azioni da intraprendere a chiusura del gap.

- *Art. 6 comma 2 lettera b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire*

Elaborazione o adeguamento degli standard di controllo applicabili (protocolli/procedure): nell'ambito delle categorie di attività svolte nella società da considerare sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001 sono stati elaborate o adeguate, qualora necessario, delle regole gestionali e dei controlli specifici da osservarsi nello svolgimento delle predette attività, con riferimento anche al sistema delle deleghe in essere negli ambiti aziendali interessati.

Predisposizione ed adozione del Modello. A conclusione dell'iter descritto è stato predisposto il Modello previsto dal D.Lgs. 231/2001. Il Modello adottato dalla società è costituito da una parte generale e da una parte relativa ai requisiti specifici con riferimento ai reati prima indicati (salute e sicurezza sul lavoro).

La definizione e l'adozione del Modello Organizzativo è rimessa dallo stesso decreto all'Organo dirigente. La prima adozione del documento è stata effettuata dal Consiglio di Amministrazione.

A quest'organo compete altresì la gestione dell'impresa e il compimento di tutte le operazioni necessarie per l'esercizio dell'impresa stessa, di ordinaria e straordinaria amministrazione.

Nell'ambito del Modello sono stati previsti, in accordo con le disposizioni di cui all'art. 6 comma 2 lettere d) ed e) gli obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e il sistema disciplinare relativo ai casi di violazione alle regole organizzative stabilite:

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



Individuazione nomina dell'Organismo di Vigilanza. Al fine di dare completa applicazione a quanto richiesto dalla norma, la società ha provveduto contestualmente all'adozione del Modello Organizzativo ad individuare l'Organismo di Vigilanza sul Modello predisposto relativamente ai reati inerenti la salute e sicurezza sul lavoro e l'ambiente.

7.3 La metodologia di analisi

Il processo di *risk assessment* si è svolto secondo la metodologia operativa meglio esplicitata all'interno delle singole parti speciali del documento.

Il criterio utilizzato ha permesso di identificare in maniera puntuale il potenziale verificarsi di illeciti in materia di sicurezza sul lavoro ed in materia ambientale, associandoli ai principali processi aziendali.

La valutazione degli elementi elencati permette di definire la non applicabilità delle fattispecie di reato (quindi un livello di rischio assente) o di elaborare un fattore di rischio di commissione, relativamente alla potenzialità di accadimento dei reati, presupposto in materia salute e sicurezza (25-septies) ed in materia ambientale (25-undecies).

Criteri di valutazione del rischio di commissione reato (valutazione del rischio/ *Risk Assessment*)

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI COMMISSIONE REATO

La valutazione ha permesso di identificare in maniera puntuale la potenziale sussistenza dei singoli reati contemplati dal D.Lgs. 231/01, associandoli ai principali processi aziendali e quindi di valutare il rischio che gli stessi possano essere commessi dall'Organizzazione.

La valutazione è stata svolta con il supporto di una società di consulenza esterna di provata esperienza, attraverso l'indagine degli aspetti di seguito riportati:

1. analisi dei processi aziendali;
2. identificazione degli aspetti di rischio derivanti dai processi di cui sopra;
3. analisi riguardo il potenziale verificarsi degli specifici reati legati al singolo rischio o obbligo giuridico (laddove presente);
4. valutazione storica in merito alla possibile presenza in passato, più o meno recente, di condizioni di illecito.



La valutazione svolta a cura dell'Organizzazione, con il supporto di personale esterno specializzato, attraverso l'indagine degli aspetti di seguito riportati:

1. analisi dei processi aziendali;
2. identificazione degli aspetti di rischio derivanti dai processi di cui sopra;
3. analisi della potenzialità di commissione degli specifici reati legati al singolo rischio, obbligo giuridico laddove presente;
4. valutazione storica in merito alla possibile presenza in passato, più o meno remoto, di condizioni di illecito.

La valutazione degli elementi elencati ha permesso di definire la non applicabilità delle fattispecie di reato (quindi un livello di rischio assente) o di elaborare un fattore di rischio astratto di commissione del reato con un valore variabile da 0 a 12 (da basso ad alto) relativamente alla potenzialità di accadimento dei reati presupposto in materia salute e sicurezza ed in materia ambientale, secondo la presente tabella (si rimanda alle singole parti speciali per un maggiore dettaglio dei criteri):

| Rischio astratto di commissione reato | | |
|--|---------|--|
| Livello di Rischio | | Condizioni ricorrenti |
| 0 | Assente | assenza di processi che possano determinare rischi per la sicurezza e per l'ambito ambientale |
| 8 | Basso | <ul style="list-style-type: none">• presenza contenuta di processi che possano determinare rischi a cui sono associati reati• assenza in passato (ultimi 5 anni) di illeciti anche in condizione di emergenza• il processo in oggetto non è direttamente collegato con la commissione del reato, ma lo stesso può verificarsi per una mancata sorveglianza |
| 10 | Medio | <ul style="list-style-type: none">• presenza contenuta di processi che possano determinare rischi a cui sono associati reati ambientali e di sicurezza del lavoro |



| Rischio astratto di commissione reato | | |
|---------------------------------------|---------|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> rischio, purché potenziale, in passato di commissione di reato sostanzialmente in condizioni di emergenza il processo in oggetto non è direttamente collegato con la commissione del reato, ma lo può influenzare |
| 12 | Elevato | <ul style="list-style-type: none"> presenza significativa di processi che possano determinare rischi a cui sono associati reati in materia ambientale e di sicurezza del lavoro evidenze in passato di illeciti anche in condizione ordinarie il processo in oggetto è intrinsecamente collegato con la commissione del reato |

Tabella 1: Criteri di valutazione del rischio astratto di commissione reato

La valutazione del rischio è proseguita con l'identificazione dei presidi che l'organizzazione ha attuato al fine di prevenire la commissione del reato, attribuendo un punteggio per ciascun presidio come riportato nella seguente tabella.

| Presidi messi in atto dall'organizzazione | | |
|---|-----------|--|
| Presidio | Punteggio | Condizioni ricorrenti |
| Responsabilità e segregazione delle funzioni | 1 | L'organizzazione ha definito e comunicato formalmente la responsabilità di gestione per i processi o i sotto-processi identificati come critici per la commissione del reato. Dove ritenuto rilevante è stata introdotta una segregazione delle funzioni. |
| | 0 | Assenza della formalizzazione delle responsabilità di cui sopra o mancanza di segregazione per processi critici. |
| Formazione del personale | 3 | Il personale coinvolto nella gestione dei processi critici per la commissione dei reati è stato formato ed esistono attestazioni in merito all'erogazione della formazione ed all'efficacia della stessa. |
| | 0 | Personale non formato adeguatamente. |



| Presidi messi in atto dall'organizzazione | | |
|--|---|---|
| Presenza di 2 protocolli formalizzati | 2 | <p>L'organizzazione ha definito, protocolli, procedure, istruzioni o altra documentazione idonea e formalizzata per descrivere le modalità di governo dei processi atte a prevenire la commissione del reato presupposto.</p> <p>Sussistono adeguate registrazioni che attestano l'attuazione delle prassi formalizzate</p> |
| | 0 | <p>Assenza di protocolli formalizzati o prassi formalizzate ritenute insufficienti.</p> |
| Misure ed 2 attività di sorveglianza | 2 | <p>L'organizzazione ha istituito idonee misure di sorveglianza sulle attività connesse con la potenziale commissione dei reati, quali ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - attività di audit; - piani di monitoraggio; |
| | 0 | <p>Non sono state istituite misure di controllo e sorveglianza o le stesse appaiono non sufficienti.</p> |

Tabella 2: Valutazione dei presidi messi in atto dall'Organizzazione al fine di limitare il rischio di commissione reato

Il rischio concreto di commissione reato è stato determinato sottraendo al rischio astratto di commissione il valore di protezione garantito dai presidi. I risultati ottenuti sono valutati come riportato nella seguente tabella:

| Rischio concreto di commissione reato | | |
|---------------------------------------|-----------------------|---|
| Livello di Rischio | Condizioni ricorrenti | |
| 0 – 4 | Basso | <ul style="list-style-type: none"> • Il rischio per l'organizzazione in concreto di presenta come basso. • I presidi messi in atto sono ritenuti sufficienti. |
| 5 - 8 | Medio | <ul style="list-style-type: none"> • Il rischio per l'organizzazione in concreto di presenta come medio. |



| Rischio concreto di commissione reato | | |
|---------------------------------------|------|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • I presidi messi in atto possono essere migliorati. |
| 9 - 12 | Alto | <ul style="list-style-type: none"> • Il rischio per l'organizzazione in concreto di presenta come alto. • I presidi messi in atto devono essere migliorati. |

Tabella 3: Valutazione del rischio concreto di commissione reato

Secondo i criteri sopra descritti sono stati valutati tutti i macro processi aziendali a cui possono essere associati i reati 231 in materia di sicurezza del lavoro e ambiente.

Gap Analysis. Definizione dei piani di azione

La valutazione del rischio, elaborata con i criteri di cui sopra, ha messo in evidenza gli ambiti per cui sono stati definiti appositi piani azione (gap analysis) al fine di eliminare o quantomeno contenere il rischio di commissione reato, secondo un livello di priorità *Basso, Medio o Alto* correlato al livello di rischio analizzato. In questo senso la società ha provveduto a mettere in campo tutte le azioni correttive necessarie.

| Livello di rischio | Azioni da attuare |
|--------------------|--|
| Basso | Nessuna |
| Medio | Valutare eventuali azioni al fine di identificare la possibilità di abbassare il rischio di commissione reato |
| Alto | Situazione critica. È necessario implementare nel più breve tempo possibile azioni di contenimento del rischio di commissione reato. |

Tabella 4: livelli di rischio e piani d'azione

8. Panzeri S.p.A. : identità

Panzeri S.p.A. è una società di diritto italiano, avente sede legale a Bulciago (LC), Strada Statale Briantea n. 13, cap. 23892. Essa è attiva nel settore della realizzazione delle rondelle.

In particolare, l'oggetto sociale della Società include: la produzione ed il commercio di minuterie



metalliche, bulloneria e derivati da prodotti siderurgici.

La società potrà inoltre, in relazione allo scopo suddetto :

- Compiere tutte le operazioni cimmerciali, industriali, finanziarie e di credito, locative mobiliari e immobiliari ritenute dall'organo amministrativo necessarie o utili per il conseguimenti dello'oggetto sociale ;
- Assumere sia direttamente, sia indirettamente, non ai fini del collocamento tra il pubblico ed in via non prevalente, interessenze e partecipazioni in altre società o imprese aventi oggetto analogo, affine o connesso al proprio ;
- Prestare avalli, fideiussioni e garanzie ipotecarie sugli immobili sociale per debiti a contrarre propri o di terzi. Sono in ogni caso escluse tutte quelle attività qualidificate dalla legge come attività finanziarie.

8.1. Il Modello di governance della Società

Panzeri è una società per azioni, amministrata da un consiglio pluripersonale collegiale.

All'organo amministrativo spettano i più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione della Società, fatta eccezione per quelli relativi ai seguenti atti la cui esecuzione dovrà essere preventivamente autorizzata dall'assemblea ordinaria ai sensi del precedente art. 22:

- Acquisto, vendita e permuta di immobili;
- Acquisto, vendita e permuta di aziende o rami d'aziende e conferimento in società costituite o costituende;
- Mutui attivi e passivi a lungo e medio termine;
- Assunzione di partecipazioni o interessenze per gli effetti di cui all'art. 3. del presente Statuto;
- Iscrizioni ipotecarie.

Il Consiglio di Amministrazione, nei limiti previsti dall'art. 2381 cc, può delegare proprie attribuzioni in tutto o in parte singolarmente ad uno o più dei suoi componenti, ivi compreso il Presidente, ovvero ad un comitato esecutivo composto da alcuni dei suoi membri, determinando i limiti della delega e dei poteri attribuiti.

Il Consiglio di Amministrazione, può nominare direttori nonchè procuratori ad negozia per determinati



atti o categorie di atti.

Il comitato esecutivo, se nominato, si compone da un minimo di 2 (due) ad un massimo di 4 (quattro) membri.

I membri del Comitato esecutivo possono in ogni tempo essere revocati o sostituiti dal consiglio di amministrazione.

Segretario del Comitato esecutivo è il segretario del Consiglio di Amministrazione, se nominato, o altrimenti un membro designato dal Presidente. Per la convocazione, la costituzione ed il funzionamento del comitato esecutivo valgono le norme previste per il Consiglio di Amministrazione ; le deliberazioni sono prese a maggioranza dei voti dei membri. Il Consiglio di Amministrazione può nominare un Direttore Generale, anche estraneo al Consiglio, determinando le funzioni e le attribuzioni all'atto della nomina; non possono comunque essere delegati al Direttore Generale, i poteri riservati dalla legge agli amministratori. La rappresentanza della società spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e agli amministratori delegati, in via tra di loro congiunta o disgiunta secondo quanto previsto dalla deliberazione di nomina.

Il potere di rappresentanza attribuiti agli amministratori all'art. 41 dello Statuto è generale.

8.2. Assetto Organizzativo

Panzeri Italia è una società per azioni

Presente visura camerale del 15/10/2021

Data atto di costituzione: 11/01/1984

Data di iscrizione: 9/05/1994

Codice fiscale e numero d'iscrizione: 10452880965

Durata della società: 31/12/2030

Attualmente la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione di 7 componenti:

Presidente del Consiglio di Amministrazione: Panzeri Angelo Carlo

Amministratore Delegato: Panzeri Luca

Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione: Panzeri Mario

Consigliere: Panzeri Donato

Consigliere: Panzeri Marco



Consigliere: Panzeri Laura

Consigliere: Panzeri Luisa

Con riguardo alla materia sicurezza sul lavoro, l'articolazione di funzioni prevede l'individuazione delle seguenti figure principali con ruolo e responsabilità:

- DL – Datore di Lavoro;
- Dirigenti
- Preposti
- Lavoratori
- RSPP - Responsabile del Servizio Protezione e Prevenzione
- RLS - Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
- MC - Medico Competente

Con riguardo alla materia ambientale, l'articolazione di funzioni prevede l'individuazione delle seguenti figure principali con ruolo e responsabilità:

- Legale Rappresentante
- Delegati in materia ambientale
- Responsabile Ambientale

Regolamentazione procedurale

La società, come sopra accennato, organizza le proprie attività attraverso la previsione di precise regole di controllo che ne disciplinano la gestione.

Con particolare riguardo alle materie salute e sicurezza sul lavoro e ambiente, l'organizzazione in forma sistemica costituisce una regola fondamentale delle attività.

Attraverso l'implementazione delle procedure gestionali la società assicura un sistema documentato di regole e di controlli; ciò in pieno accordo con le disposizioni di cui al D.Lgs. 231/01.

Impegni programmatici

La società ha da tempo fatto propri una serie di principi che ispirano l'attività quotidiana a tutti i livelli della catena gerarchica; si provvede inoltre a diffondere le suddette regole ispiratrici anche nei confronti



dei partner e dei collaboratori.

Si fa riferimento particolare a quanto previsto all'interno dei seguenti documenti:

- Codice Etico della società;
- Documenti costitutivi dei sistemi vigenti all'interno della società;
- Procedure relative al sistema di gestione della sicurezza sul lavoro;
- Procedure relative al sistema di gestione ambientale.

9. L'Organismo di Vigilanza

Di seguito le previsioni fondamentali del D.Lgs. 231/01 sul tema.

Art. 6 comma 1, lett. b) e lett. d), ai fini della valutazione di responsabilità dell'ente:

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento e' stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

d) non vi e' stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Con riguardo agli obblighi informativi, l'art. 6 comma 2 lett. d) dispone che il Modello deve:

d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

9.1. Nomina, composizione, requisiti

L'OdV è un organo i cui componenti sono nominati dal Consiglio di Amministrazione.

La nomina a membro dell'Organismo deve essere resa nota a ciascun componente e da questi formalmente accettata. L'OdV elegge al suo interno un Presidente e provvede alla formalizzazione di un regolamento di funzionamento.

Una volta ricevuta l'accettazione dell'incarico la società provvede alla comunicazione dei nominativi e delle modalità di comunicazione con l'Organismo a tutti i dipendenti; allo stato la scelta si è indirizzata sulla creazione di un indirizzo mail dedicato che viene pubblicizzato nelle bacheche e messo a disposizione nella rete aziendale.

Quale regola generale è stato disposto che l'incarico abbia la durata di tre anni con possibilità di ulteriori designazioni alla scadenza. E' previsto che la composizione dell'OdV possa essere monocratica (con



membro esterno) o collegiale; in tal caso è possibile che ne facciano parte anche soggetti interni della società (che non abbiano responsabilità diretta e specifica in relazione ai processi da vigilare) ma tendenzialmente con prevalenza numerica di soggetti esterni alla società.

Nel caso in cui vengano nominati anche soggetti interni alla società, questi non sono soggetti a potere gerarchico o disciplinare in relazione all'esercizio delle attività di vigilanza affidate.

In accordo con linee guida di Confindustria citate e la giurisprudenza sul tema, di seguito si riportano i requisiti di cui deve essere dotato l'OdV ai fini dello svolgimento delle proprie attività

Tali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza, così come proposti dalle Linee guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione e Gestione emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli organi giudicanti in numerose sentenze, possono essere così identificati:

Indipendenza ed autonomia

- l'organismo deve essere privo di compiti operativi che, per la loro natura, ne mettano a repentaglio l'obiettività di giudizio (evitando ad es. la nomina di chi sia direttamente coinvolto nello svolgimento di attività sensibili);
- l'organismo deve essere inserito come unità di *staff* in idonea posizione gerarchica e deve essere previsto un riporto al massimo vertice aziendale (nel caso della società, il Consiglio di Amministrazione);
- la sua attività e le decisioni che vengono prese non devono essere oggetto di autorizzazione da parte di alcuna funzione aziendale;
- l'organismo deve essere posto in condizione di operare in piena autosufficienza, anche mediante acquisizione di consulenze, audit specifici, ecc.

Professionalità

- l'organismo deve avere un bagaglio di conoscenze, strumenti e tecniche necessari per svolgere efficacemente la propria attività; i componenti OdV devono essere scelti tra soggetti con qualifiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Nello specifico occorre adeguata conoscenza in materia di controllo dei processi aziendali, di analisi e di valutazione dei rischi, nonché esperienza per ciò



che concerne la capacità di condurre interviste ed elaborare le informazioni nascenti dalla documentazione acquisita.

Continuità di azione

- requisito in grado di garantire un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo; all'organismo devono essere attribuiti esclusivamente compiti di vigilanza in relazione ai processi di cui al D.Lgs. 231/01 analizzati e normati all'interno del modello organizzativo.

E' a discrezione della società, in particolare del Consiglio di Amministrazione, nominare una figura apicale delegata alla gestione del Modello cui è rimesso in prima istanza il compito di interfacciarsi con l'OdV in merito allo svolgimento delle attività di sorveglianza.

Onorabilità

- detto requisito è collegato alle ipotesi riportate nei successivi paragrafi (cui si rimanda) di cause di decadenza, revoca e ineleggibilità a svolgere la funzione. In particolare la pendenza o insorgenza di procedimenti relativi a reati 231 o comunque ad illeciti che pongano in dubbio la diligenza del componente oppure la sua professionalità sono ipotesi idonee a far venir meno il requisito in oggetto.

9.2 Ineleggibilità, decadenza, revoca, cessazione

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o decadenza dei componenti l'OdV:

- l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o comunque dall'esercizio di uffici direttivi; la condanna penale (anche sotto forma di applicazione della pena su richiesta della parte), anche non definitiva, per uno dei reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/01;
- l'esistenza di conflitti di interessi con la società o le società controllanti/controllate che implicino l'assenza di indipendenza nell'esercizio dell'attività di controllo (rimangono esclusi i casi di rapporto di lavoro dipendente allorchè venga chiamato a far parte dell'OdV un lavoratore subordinato).

A tali fini i membri OdV autocertificano l'assenza delle condizioni di cui sopra e si impegnano a comunicare



prontamente alla società ogni ipotesi di variazione.

I requisiti di eleggibilità e/o le ipotesi di decadenza sono da intendersi validi per le risorse (interne o esterne) di cui eventualmente si avvalga l'OdV ai fini dell'espletamento dell'incarico.

Il Consiglio di Amministrazione può provvedere alla revoca dell'OdV qualora ricorrano condizioni che rappresentino una giusta causa quali, a titolo esemplificativo:

- negligenza nell'espletamento delle attività di vigilanza;
- il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso anche ad una carenza di attività dell'Organismo di Vigilanza.

E' altresì possibile la revoca dell'incarico per il singolo componente, solo per ipotesi di giusta causa quali a titolo esemplificativo:

- coinvolgimento del membro OdV nella commissione di un illecito che consenta di porre in dubbio la sua professionalità e/o la sua diligenza;
- assenze reiterate, non giustificate, alle riunioni dell'OdV;
- violazioni dell'obbligo di segretezza e riservatezza in merito alle notizie acquisite o ai dati aziendali rilevati nel corso dell'attività.

Sulla sorveglianza in merito alle suddette ipotesi di revoca e/o decadenza dei membri OdV provvede l'organo di vertice della società Consiglio di Amministrazione che è deputato ad intervenire prontamente; le decisioni assunte saranno quindi oggetto di comunicazione (a soli fini informativi) anche all'Assemblea dei Soci.

Oltre ai casi di decadenza e revoca, la cessazione dell'incarico può avvenire anche nelle ipotesi di :

- rinuncia da parte del componente dell'OdV;
- scadenza dell'incarico senza rinnovo dello stesso.

Per i casi di rinuncia o scadenza si prevede che il membro OdV rimanga in carica, salvo diverse previsioni, sino alla nomina dei nuovi componenti ove risulti compromessa la funzionalità dell'organo.

9.3 Regolamento di funzionamento

A seguito del proprio insediamento l'Organismo di Vigilanza dovrà provvedere ad approvare un proprio



regolamento che vada a disciplinare le modalità di svolgimento della attività. In particolare dovranno essere osservate le seguenti regola generali:

- le riunioni da svolgersi nel corso di un anno non possono essere in numero inferiore a quattro e distribuite con cadenza tendenzialmente trimestrale.

Le riunioni potranno comunque tenersi nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione, l'eventuale delegato alla gestione del Modello, o l'Assemblea dei Soci ne facciano richiesta, oppure quando la maggioranza dei membri ne facciano richiesta;

- le decisioni verranno assunte con deliberazioni a maggioranza dei membri; in caso di parità avrà prevalenza il voto del Presidente;
- deve essere prevista la modalità di convocazione delle riunioni nonché lo strumento di comunicazione da e verso la società (con preferenza da accordare al mezzo mail elettronica).
- devono essere espressamente richiamate e accettate le regole del Modello dedicate alle ipotesi di ineleggibilità, decadenza, revoca e cessazione dall'incarico.

9.4 Compiti dell'organismo

Secondo le previsioni di cui al D.Lgs. 231/01 ed in particolare per quanto disposto dall'art. 6, l'OdV deve provvedere alle seguenti attività principali:

- verificare l'adeguatezza del Modello in relazione ai reati da prevenire e verificare la sua effettiva applicazione, con particolare riguardo alle regole in esso richiamate e costituenti le procedure e i protocolli di controllo in relazione alle attività sensibili;
- "curare l'aggiornamento del Modello"; cioè sorvegliare in ordine alla idoneità delle regole in esso stabilite proponendo se del caso eventuali aggiornamenti o revisione al fine di rendere il modello efficace in relazione ai reati da prevenire (si pensi a modifiche normative, ad eventi che mettano in luce l'inadeguatezza di alcuni presidi gestionali, a violazioni ai protocolli o alle procedure, ecc.). L'attività di aggiornamento resta comunque di prerogativa della società.
- controllare ed eventualmente sollecitare lo svolgimento di adeguati momenti informativi e formativi in relazione alla conoscenza delle regole e degli adempimenti di cui al D.Lgs. 231/01



(Modello e Organismo di Vigilanza) posti in essere dalla società, sia per i dipendenti già in forza, sia per i neoassunti.

- provvedere ad ogni verifica, anche a mezzo di sopralluoghi nei reparti e senza preavviso, in ordine al corretto adempimento delle regole stabilite all'interno del sistema Modello Organizzativo; a tal fine è garantita piena libertà all'OdV di accesso alla documentazione societaria (senza necessità di autorizzazione) che ritenesse essere necessaria. È altresì garantita all'OdV la possibilità di convocare e intervistare ogni funzione societaria che ritenesse opportuno sentire a valle di segnalazioni, violazioni o al solo fine di riscontrare il corretto funzionamento delle regole del Modello;
- segnalare e quindi richiedere eventuali interventi (correttivi e/o sanzionatori) in caso di accertate violazioni alle regole del Modello;
- provvedere ad ogni approfondimento di analisi valutato necessario anche a mezzo di specifici interventi consulenziali;
- ricevere e trattare con riservatezza le segnalazioni e le informazioni aventi ad oggetto temi legati alle attività sensibili 231;
- provvedere a relazionare, secondo le scadenze disposte, al Consiglio di Amministrazione in ordine all'andamento dell'attività di vigilanza con particolare riguardo alle criticità riscontrate e alle proposte di intervento.

9.5 La qualificazione soggettiva dell'Organismo di Vigilanza ai fini privacy

Il Garante per la protezione dei dati personali, in data 12 maggio 2020, ha espresso il suo parere sulla qualificazione soggettiva ai fini privacy dell'Organismo di Vigilanza (cfr. doc. web. 9347842).

In particolare, è stato chiarito che l'Organismo di Vigilanza, considerato nel suo complesso e a prescindere dalla circostanza che i membri che lo compongono siano interni o esterni, essendo "*parte dell'ente*" deve essere individuato quale soggetto autorizzato al trattamento dei dati. Non dunque un autonomo titolare e nemmeno un responsabile del trattamento dati.

All'art. 29 del Regolamento Europeo sulla protezione dei dati 2016/679 (GDPR) è previsto che chiunque agisca sotto l'autorità del Titolare del trattamento "e abbia accesso a dati personali, non può trattarli se non è istruito in tal senso dal Titolare del trattamento, salvo che lo richieda il diritto dell'Unione o degli



Stati membri”. All’art. 2-quaterdecies del D.lgs. 196/2003, novellato dal D.lgs. 101/2018, inoltre, è precisato che: “Il titolare o il responsabile del trattamento possono prevedere, sotto la propria responsabilità e nell’ambito del proprio assetto organizzativo, che specifici compiti e funzioni connessi al trattamento di dati personali siano attribuiti a persone fisiche, espressamente designate, che operano sotto la loro autorità. Il titolare o il responsabile del trattamento individuano le modalità più opportune per autorizzare al trattamento dei dati personali le persone che operano sotto la propria autorità diretta”. Per tale ragione, l’Organismo di Vigilanza dovrà ricevere dalla Società, per l’esercizio del proprio incarico, le istruzioni operative ai sensi dell’art. 29 GDPR e 2-quaterdecies D.lgs. 196/2003 ss.mm.ii., affinché i dati vengano trattati in conformità ai principi stabiliti dalla normativa privacy e alle politiche definite all’interno dell’ente. Sarà onere della Società, Titolare del Trattamento dei dati, fornire le suddette istruzioni.

Quanto specificato dall’Autorità Garante è riferito al solo trattamento dati che l’Organismo di Vigilanza opera in ragione dell’esercizio del suo incarico e funzioni affidate, con particolare riguardo alla gestione dei flussi informativi.

Rimane, invece, escluso il nuovo e diverso ruolo che l’Organismo acquisisce in relazione alla gestione delle segnalazioni di illecito o di violazione del Modello Organizzativo e tutelate dalla L. 179/2017, rubricata “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” (c.d. Whistleblowing).

Tutto quanto sopra espresso, rimangono impregiudicati i requisiti di autonomia e indipendenza dell’Organismo di Vigilanza nello svolgimento della propria attività di verifica.

9.6 Flussi informativi e OdV

Informazioni verso l’OdV

- Con riguardo al Modello Organizzativo, l’OdV deve essere portato a conoscenza di tutta la documentazione che costituisce il documento Modello, con particolare riguardo alla parte speciale e alle regole ivi riportate.
- L’OdV deve essere messo in condizione di ricevere o di accedere a quanto prescritto all’interno della parte speciale secondo le scadenze riportate.



- Ogni segnalazione o accadimento che ponga in luce un discostamento dalle regole del modello deve essere prontamente comunicata all'OdV; si precisa che questo è tenuto a trattare l'informazione in forma riservata senza che il segnalante possa subire alcun pregiudizio in ragione della segnalazione effettuata. Allo scopo sono richieste segnalazioni in forma scritta (preferibilmente non anonime al fine di facilitare i riscontri necessari).

E' disposta quindi la possibilità di comunicare con l'Organismo di Vigilanza attraverso l'invio presso la sede della società di lettera (con posta ordinaria o raccomandata) in busta chiusa destinata all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza di Panzeri S.p.A.

In via alternativa la comunicazione con l'Organismo di Vigilanza può essere effettuata attraverso a mezzo mail attraverso l'utilizzo del seguente indirizzo:

`odv_panzeri@starsis.it`

Ciascun dipendente o collaboratore della Panzeri S.p.A. deve segnalare ogni violazione del modello al suo diretto Responsabile con obbligo di quest'ultimo di riferirne all'OdV, direttamente o tramite il passaggio con la figura di riferimento della comunicazione con l'OdV. In caso di urgenza è consentita la segnalazione diretta utilizzando come canale di comunicazione l'email del OdV sopra riportata.

L'OdV deve altresì essere messo al corrente rispetto a (elenco esemplificativo):

- a) i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi ispettivi che possano avere anche solo indirettamente attinenza con una violazione delle regole stabilite nel Modello Organizzativo;
- b) avvio di indagine o procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto 231/01;
- c) sanzioni emesse in ragione di violazioni concernenti materie disciplinate dal Modello Organizzativo
- d) notizie di contenziosi instauratisi in riferimento a materie riguardanti quelle disciplinate dal Modello Organizzativo;
- e) procedimenti di rilievo disciplinare in relazione a violazioni alle materie regolate dal Modello Organizzativo;
- f) notizie riguardanti particolari accadimenti quali: infortuni, incidenti, ecc..;



- g) ogni evidenza e informazione circa modifiche organizzative che abbiano significativo impatto sulle materie disciplinate dal Modello (es. individuazione di un delegato del D.L., cambio del Medico, apertura nuovo stabilimento, ecc..)

Informazioni dall'OdV verso la società

- a) L'Organismo di Vigilanza deve provvedere ad informare l'organo di vertice della società in ordine all'attività svolta nel periodo di riferimento; in particolare, con cadenza almeno annuale oppure semestrale a richiesta della società, provvederà a relazionare il Consiglio di Amministrazione sul complesso di analisi svolte e notizie acquisite nel corso della sorveglianza;
- b) quanto ai report periodici (che seguono le singole riunioni dell'organismo) dovrà provvedersi alla trasmissione formale nei confronti del Consiglio di Amministrazione e della figura eventualmente incaricata dal medesimo Consiglio alla ricezione dei verbali (delegato al Modello Organizzativo);
- c) l'OdV provvederà altresì ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione e la eventuale funzione delegata, ogni qualvolta ne rilevi la necessità (senza dover attendere le riunioni pianificate o le relazioni periodiche).
- d) con cadenza annuale è prevista una riunione dell'OdV con il Consiglio di Amministrazione, l'eventuale delegato al Modello Organizzativo e il Collegio Sindacale;
- e) nel caso in cui le difformità riscontrate coinvolgano i membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad informare direttamente il Collegio Sindacale e l'Assemblea dei Soci.

9.7 Segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis lettera

a) del D.Lgs. 231/01 - Whistleblowing

Nell'ottica di ottemperare alle disposizioni della legge 30 novembre 2017 n. 79, che modifica l'art. 6 del d.lgs. 231/2001, la Società garantisce:

- (i) l'istituzione di uno o più canali che consentano ai soggetti in posizione apicale ed ai loro sottoposti presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni degli



standard di controllo del presente Modello di cui siano venute a conoscenza in ragione delle funzioni che svolgono all'interno della Società;

- (ii) attraverso i predetti canali, la riservatezza dell'identità del segnalante nell'attività di gestione della segnalazione;
- (iii) l'istituzione di un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, anche mediante l'utilizzo di modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- (iv) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- (v) l'inserimento nel sistema disciplinare della Società di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può, pertanto, dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.¹

In relazione alle segnalazioni previste ai sensi dell'art. 6 comma 2 *bis* lettera a) del D.Lgs. 231/01, Panzeri S.p.A. ha individuato nell'OdV l'organo deputato alla ricezione².

Pertanto le segnalazioni *ex art. 6 comma 2 bis* lettera a) a tutela dell'integrità dell'Ente, potranno essere

¹ "La regolamentazione delle modalità di adempimento all'obbligo di informazione non intende incentivare il fenomeno del riporto di rumor interni (*whistleblowing*), ma piuttosto realizzare quel sistema di reporting di fatti e/o comportamenti reali che non segue la linea gerarchica e che consente al personale di riferire casi di violazione di norme all'interno dell'ente, senza timore di ritorsioni. In questo senso, l'Organismo di vigilanza assume anche le caratteristiche dell'*Ethic Officer*, privo però dei poteri disciplinari che sarà opportuno allocare in un apposito comitato ovvero, nei casi più delicati, in capo al Consiglio di Amministrazione." Confindustria, Linee Guida, 70.

² La novella legislativa che ha introdotto gli ulteriori requisiti a norma dell'art. 6 comma 2 bis, ha prescritto a carico degli Enti l'onere di dotarsi di più canali di segnalazione idonei (rivolti ai destinatari del Modello, apicali o sottoposti) per le "segnalazioni presentate a tutela dell'integrità dell'ente che riguardino condotte illecite, rilevanti ai fini 231 e che siano circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o che riguardino violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte". La norma non indica chi debba essere il soggetto destinatario della segnalazione. Si ritiene però che il Modello debba individuare chiaramente a quale soggetto od organo devono essere indirizzate le segnalazioni o, quanto meno, chi se ne debba occupare garantendo il segnalante ai sensi di legge

Da una prima lettura, Confindustria indica come praticabili le seguenti soluzioni:

- Organismo di Vigilanza;
- Ente esterno dotato di comprovata professionalità;
- Il responsabile della funzione compliance;
- Un comitato costituito internamente ad hoc;
- Il datore di lavoro nelle PMI.

La soluzione dell'individuazione dell'Organismo di Vigilanza come destinatario in via esclusiva sembra essere quella che contempera al meglio la tutela dell'integrità dell'ente e del segnalante (*Riferimento Documentale: Nota Confindustria di Gennaio 2018*).



indirizzate dai Destinatari del presente Modello_

- all'OdV, attraverso i canali e secondo le modalità specificate nei paragrafi seguenti ;
- una cassetta fisica di posta dedicata prevalentemente alle persone non munite di posta elettronica.

Le segnalazioni potranno avere ad oggetto condotte illecite che abbiano attinenza ai reati presupposto previsti a norma del D. Lgs. 231/01 ovvero violazioni correlate al Modello adottato da Panzeri S.p.A. .

In particolare potranno essere presentate:

- segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- segnalazioni di violazioni del Modello adottato da Panzeri S.p.A. , di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

In merito a tali segnalazioni è assicurata la riservatezza della identità del segnalante, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 2-bis, lett. c) del Decreto, che garantisce i segnalanti in buona fede da qualsiasi forma di ritorsione, diretta o indiretta, discriminazione o penalizzazione inflitte per motivi collegati direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede.

Qualora si verificasse l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni, l'art. 6, comma 2-ter del D.lgs. 231/2001 prevede che tale circostanza potrà essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, non solo dal soggetto interessato, ma anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

A tal proposito, i seguenti provvedimenti saranno inficiati dalla nullità, ai sensi dell'art. 6, comma 2-quater del Decreto:

- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio;
- il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile;
- qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

È onere del Datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla



presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Si precisa che, in ossequio a quanto prescritto dall'art. 3, L. 30 Novembre 2017, n. 179, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli artt. 326, 622 e 623 del codice penale e all'art. 2105 del codice civile, fatto salvo il caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata. Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

Si precisa, infine, che ulteriore elemento di tutela del segnalante è stato previsto dal Legislatore nazionale tramite la definizione della portata dei diritti dell'interessato previsti dagli artt. 15-21 GDPR. Attraverso l'art. 2-undecies del Codice Privacy, infatti, è stato disposto che: *"i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento non possono essere esercitati con richiesta al titolare del trattamento ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del Regolamento qualora, dall'esercizio di tali diritti, possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del dipendente che segnala ai sensi della legge 30 novembre 2017, n. 179, l'illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio ufficio"*.

9.8 Gestione dei flussi e delle segnalazioni

Panzeri S.p.A. ha adottato i seguenti specifici canali informativi dedicati:

- una mail box create ad hoc, odv_panzeri@starsis.it e
- una cassetta fisica di posta dedicata prevalentemente alle persone non munite di posta elettronica

al fine di:

- assicurare la segretezza nella direzione dei flussi comunicati all'OdV e facilitarne il flusso;
- garantire la riservatezza dell'identità del segnalante anche nelle attività di gestione delle comunicazioni



(con specifico riguardo alle segnalazioni di cui all'art. 6 comma 2 bis lettera a) del D. Lgs. 231/01).

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine può ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere. In ogni caso, i segnalanti saranno garantiti da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e ad essi sarà assicurata la massima riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge e le esigenze di tutela della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

E' fatto divieto di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione (c.d. "misure di tutela del segnalante").

In particolare l'OdV valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità, secondo quanto indicato all'interno del proprio Regolamento³.

Destinatari della segnalazione

L'Organismo di Vigilanza sarà il soggetto destinatario delle segnalazioni di illeciti previsti nella presente procedura.

L'OdV riceverà le segnalazioni, valuterà se ammissibili o se prive dei requisiti richiesti per proseguire con un'analisi più approfondita, terrà aggiornato il *whistleblower* circa la gestione e l'esito delle segnalazioni, informerà periodicamente il Consiglio di Amministrazione e comunque con una cadenza non inferiore al semestre solare, di tutte le segnalazioni ricevute.

La gestione delle segnalazioni da parte dell'OdV verrà effettuata nel pieno rispetto delle tutele previste a favore del *whistleblower*.

Nel caso di presenza di illeciti confermati dall'OdV, il Consiglio di Amministrazione sarà l'Organo esclusivamente deputato ad adoperarsi per ripristinare l'integrità della Società, anche mediante l'irrogazione di provvedimenti disciplinari laddove ritenuto opportuno.

³ Avendo identificato l'Organismo di Vigilanza quale funzione deputata a ricevere le segnalazioni di cui all'art. 6 comma 2 bis del D.Lgs. 231/01, tenuto conto degli autonomi poteri di iniziativa e controllo di cui dispone, l'Organismo di Vigilanza potrà disciplinare anche in via autonoma le modalità di gestione della segnalazione, di attività istruttoria, di adeguata verbalizzazione, di conservazione degli atti ecc. per quanto concerne l'esito di accertamenti a seguito di segnalazioni fondate, gli stessi potranno seguire il medesimo iter previsto nel caso di accertamenti autonomi effettuati dall'Organismo di Vigilanza.



Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

Analisi preliminare

Tutte le segnalazioni inviate all'OdV saranno oggetto, ad opera del citato OdV, di una analisi preliminare al fine di verificare la presenza di dati e informazioni utili a consentire una propria valutazione della fondatezza della segnalazione stessa.

Qualora, a conclusione della fase di analisi preliminare, emergesse l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima sarà archiviata, con le relative motivazioni. L'OdV provvederà a informare il segnalante dell'archiviazione della richiesta. Inoltre, sarà discrezione dell'OdV informare il Consiglio di Amministrazione, qualora ritenesse la segnalazione palesemente infondata ed effettuata da parte del *wistleblower* con dolo o colpa grave.

Invece, se a conclusione della fase di analisi preliminare emergesse la necessità di ulteriori approfondimenti l'OdV provvederà a coinvolgere le Funzioni interessate (sempre garantendo la riservatezza del segnalante), dovendo in ogni caso informare, circa l'esito delle analisi preliminari, anche il Consiglio di Amministrazione. Qualora, si trattasse di segnalazioni riguardanti la maggioranza degli Amministratori e/o il suo Presidente, l'OdV informerà il Collegio sindacale.

L'OdV aggiornerà il *wistleblower* della presa in carico della segnalazione con avvio di una fase istruttoria.

Istruttoria

Con riferimento a ciascuna segnalazione, laddove, a seguito dell'analisi preliminare, emergessero o fossero comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della segnalazione medesima, fatto salvo il diritto alla difesa del segnalato, l'OdV provvederà a:

- a) avviare analisi specifiche, eventualmente coinvolgendo le funzioni aziendali interessate alla segnalazione;
- b) concludere l'istruttoria in qualunque momento, se, nel corso dell'istruttoria medesima, fosse accertata l'infondatezza della segnalazione;
- c) avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni alla Società.

Nel corso della fase istruttoria l'OdV potrà richiedere al segnalante chiarimenti e maggiori evidenze per corroborare la segnalazione.



L'OdV potrà avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali, in particolare tramite la richiesta della effettuazione di specifici *audit*, potendosi, altresì, di concerto con la società, avvalere all'occorrenza di specifiche consulenze esterne.

Le strutture aziendali interessate dall'attività di verifica garantiranno la massima e tempestiva collaborazione e saranno tenute agli stessi obblighi di riservatezza e imparzialità cui è tenuto l'OdV.

La metodologia da impiegare per le attività di verifica sarà valutata dall'OdV di volta in volta, scegliendo la tecnica ritenuta più efficace in relazione alla natura dell'evento e alle circostanze esistenti (interviste, analisi documentale, sopralluoghi, consulenze tecniche, ricerche su *database* pubblici, verifiche sulle dotazioni aziendali, ecc.).

Sarà dovere dell'OdV tenere aggiornato il *whistleblower* circa i tempi previsti dell'istruttoria e della conclusione del processo.

Conclusione del processo

Al termine dell'istruttoria l'OdV provvederà a informare il Consiglio di Amministrazione con l'emissione di un *report* finale. Sulla base di tale documento l'Organo amministrativo potrà:

- a) concordare con il *management* responsabile della Funzione interessata dalla segnalazione l'eventuale "*action plan*" necessario per l'attuazione delle procedure di controllo del caso, garantendo, altresì, il monitoraggio dell'attuazione delle relative attività di implementazione poste in essere;
- b) concordare con le Funzioni interessate eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori),
- c) richiedere l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione riguardasse la maggioranza dei componenti del Consiglio di Amministrazione, l'OdV provvederà a informare il Collegio Sindacale per la valutazione delle azioni da intraprendere.

Conservazione della documentazione



Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività l'OdV assicurerà l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per il periodo di 2 anni dalla ricezione della segnalazione, ovvero, se la segnalazione avesse ad oggetto fatti idonei a integrare gli estremi di illeciti disciplinari e/o reati, i dati saranno archiviati per un tempo pari alla prescrizione dell'illecito disciplinare e/o del reato.

Forme di tutela del whistleblower

Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

L'identità del segnalante non potrà essere rivelata e tutti coloro che ricevano o fossero coinvolti nella gestione delle segnalazioni saranno tenuti a tutelare la riservatezza di ogni informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza sarà fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è tutelata nei limiti consentiti dal codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non potrà essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora, invece, la contestazione fosse fondata, in tutto o in parte, esclusivamente sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante fosse indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità, consenso che deve essere reso o acquisito in forma scritta (e senza, comunque, nessuna conseguenza in capo al segnalante per la scelta effettuata, anche nel caso di rifiuto a rivelare la propria identità).

Divieto di atti discriminatori o di ritorsione, diretti e indiretti, nei confronti del whistleblower per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione

Nei confronti del dipendente che ponesse in essere una segnalazione ai sensi della presente procedura, non sarà consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie s'intendono: licenziamento, sanzioni disciplinari conservative, trasferimento,



demansionamento o cambio mansioni o altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

Nell'ipotesi di adozione di misure ritenute ritorsive, il segnalante potrà segnalarlo direttamente all'OdV che tratterà l'informazione con la dovuta cautela a tutela del segnalante stesso.

Sarà, comunque, onere del Datore di lavoro dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante siano motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati sono nulli.

Responsabilità del *whistleblower*

Le tutele di cui sopra nei riguardi del segnalante non potranno essere garantite nei casi in cui sia accertato che la segnalazione falsa e/o diffamatoria sia stata effettuata con dolo o colpa grave. Tale fatto è, inoltre, fonte di responsabilità disciplinare.

Sono altresì fonte di responsabilità eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e/o ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Le segnalazioni che risultassero non veritiere e/o effettuate in mala fede e/o infondate e/o vessatorie nei confronti di altri dipendenti, verranno archiviate e l'OdV invierà tutta la documentazione istruttoria al Consiglio di Amministrazione, per l'avvio degli eventuali procedimenti disciplinari di competenza (ferme, in ogni caso, le relative conseguenze di legge derivanti dal fatto di aver effettuato segnalazioni non veritiere e/o diffamatorie).

Fermo restando quanto sopra circa gli eventuali provvedimenti disciplinari di competenza, qualora al termine del procedimento, l'OdV, sulla base degli elementi acquisiti, dovesse essere ritenuta destituita di fondamento e dolosamente falsa, si riserverà di mettere a disposizione gli atti al soggetto segnalato al fine di consentirgli di tutelare la sua reputazione.

Inoltre, fermo restando quanto sopra circa gli eventuali provvedimenti disciplinari di competenza, qualora, al termine del procedimento, l'OdV, sulla base degli elementi acquisiti, dovesse avere evidenza che la segnalazione del denunciante configuri anche gli estremi del reato di diffamazione e/o calunnia nei confronti del denunciato, consentirà a quest'ultimo, previa richiesta in tal senso, l'accesso agli atti



dell'indagine interna conclusa, al fine di consentirgli di esercitare i suoi diritti.

La Società potrà tutelarsi in caso di illeciti penali o civili commessi dal segnalante attraverso le forme di legge.

10. I principi del Codice Etico/Codice di condotta aziendale

Il Codice Etico ed i principi in esso stabiliti rappresentano i valori fondamentali su cui si fonda la società; esso costituisce parte integrante del presente Modello e pertanto la società provvede alla relativa diffusione presso tutti i soggetti interessati e alla messa a disposizione di strumenti per la sua conoscenza, applicazione e attuazione, prevedendo l'applicazione di sanzioni in caso d'inosservanza (in accordo con le disposizioni in materia di rispetto degli obblighi per i prestatori di lavoro, di cui all'art. 2104 del Codice Civile).

Le violazioni al Codice Etico, così come quelle del presente Modello, potranno essere sanzionate secondo la normativa disciplinare richiamata di seguito (comunque in applicazione del CCNL vigente).

Il codice è impostato nell'ottica di regolamentare i principi di comportamento e d'azione che devono governare l'attività di ogni amministratore, dirigente ed ogni dipendente e collaboratore della Società, nonché orientare i comportamenti di fornitori, consulenti e clienti nei reciproci rapporti.

10.2 Destinatari

Il Codice Etico si rivolge a coloro 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 (*art. 5 comma 1 lett. a) D.Lgs. 231/01*).

Rientrano in questo elenco tutte le funzioni aziendali che gestiscono o controllano la società, ivi compresi i componenti del Collegio sindacale, dell'Organismo di Vigilanza e la società di revisione;

- sono sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al precedente paragrafo. Rientrano in questo elenco tutti i lavoratori subordinati, indipendentemente dalla tipologia contrattuale in essere e più in generale tutti coloro che svolgano un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione societaria



- pur non avendo un contratto di lavoro subordinato con la società, operino a nome o per conto o comunque nell'interesse della società. Rientrano in questo elenco ad esempio collaboratori, agenti, rappresentanti;
- sono terzi all'organizzazione e costituiscono la catena di fornitura della società (compresi i consulenti) o la clientela della società medesima.

E' fatto quindi esplicita richiesta a tutti i suddetti destinatari di astenersi dall'infrangere i principi e le regole stabilite nel codice e di informare prontamente i superiori, gli organi direttivi o l'Organismo di Vigilanza nel caso in cui riscontrino violazioni a quanto in esso contenuto.

11. SISTEMA DISCIPLINARE

L'articolo 6, comma 2, lett. e), l'articolo 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 e l'art. 30 comma 3 del D.Lgs. 81/08 stabiliscono la necessaria predisposizione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello (ed in particolare le regole gestionali, procedure, istruzioni, ordini per il governo delle materie sensibili) di organizzazione, gestione e controllo, ed anche le disposizioni contenute nel Codice Etico societario.

La definizione di sanzioni, commisurate alla violazione applicabili in caso di violazione delle misure contenute nel Modello ha lo scopo di contribuire all'efficacia del Modello stesso e all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

Ai fini della sua efficacia, il Modello (comprensivo della parte disciplinare in oggetto sono affissi in luogo accessibile a tutti e pubblicati nella rete aziendale per garantirne la conoscenza da parte di tutti gli interessati).

11.1 Le condotte rilevanti

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui al CCNL applicato in azienda, costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, omissive o commissive, dolose o colpose, che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati



presupposto di responsabilità 231.

Si fa particolare riferimento alle regole stabilite dal Modello Organizzativo e da quelle da esso richiamate quali ad esempio le procedure, le regole, le istruzioni operative e i protocolli di governo delle attività, ed in generale tutto il sistema di gestione che governa le materie della sicurezza sul lavoro e della tutela ambientale.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, si citano le seguenti condotte:

- violazione alle regole del modello o a quelle da esso richiamate, qualora la violazione determini un evento non grave, un incidente o una situazione di pericolo che coinvolga una o più persone (compreso l'autore della condotta);
- violazione alle regole del sistema di sicurezza sul lavoro o di tutela ambientale che determini l'irrogazione di sanzioni da parte degli enti di controllo o comunque la possibilità che venga contestata una responsabilità 231 della società;
- mancato rispetto delle regole del Modello o di quelle da esso richiamate che determini un evento grave ai sensi di legge o potenzialmente grave;
- mancato rispetto delle regole del Modello o di quelle da esso richiamate che determini la morte di una o più persone.

Si precisa che costituisce violazione del Modello Organizzativo societario, e pertanto sanzionabile secondo le norme disciplinari aziendali, ogni eventuale azione ritorsiva o discriminatoria indirizzata nei confronti dei soggetti che abbiano presentato, a tutela dell'integrità della società, segnalazioni di condotte illecite o di violazioni al Modello Organizzativo.

11.2 I Destinatari del sistema disciplinare

- **I Dipendenti**

Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti della Società legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuti.

- **Soggetti apicali**



Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione della Società, una posizione apicale intesa come, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 231/01, 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*.

Rientrano nella categoria sicuramente i soggetti a capo dell'organo amministrativo societario (Consiglieri di Amministrazione, direzione generale) nonché tutti coloro che siano collocati in una posizione di preminenza e sovraordinazione rispetto alle altre funzioni aziendali, quali ad es. il Datore di lavoro, il Rappresentante Legale le direzioni aziendali con poteri e responsabilità significative in materia di sicurezza sul lavoro ed in materia ambientale (sia attraverso contratto di lavoro subordinato, ad es. Dirigenti, sia con altro rapporto contrattuale quale procura, mandato, contratto di collaborazione).

- **Soggetti terzi**

Si tratta di tutti coloro che pur non rientrando nell'ambito dei soggetti di cui alle categorie precedenti, dipendenti o apicali, sono comunque tenuti al rispetto delle regole del modello, in particolare:

- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori, consulenti);
- gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della società;
- soggetti che, come terzi, prestano una attività di controllo nell'ambito della società (es. Sindaci, OdV, società di revisione, etc.);
- i fornitori e i clienti.

11.3 Le sanzioni

Ai fini della determinazione della sanzione irrogabile, si terrà conto dei seguenti elementi di qualificazione:

- la gravità del fatto occorso o della condotta posta in essere;
- la tipologia della violazione;
- la reiterazione nel tempo della condotta;
- l'elemento soggettivo del dolo o della colpa.



Le sanzioni nei confronti dei dipendenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti della società degli obblighi previsti dall'articolo 2104, comma 2 c.c., obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

Come sopra meglio specificato, la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti della società costituisce sempre illecito disciplinare.

Si precisa che i dipendenti che non rivestono qualifica dirigenziale sono soggetti al CCNL applicato in azienda.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dalla procedura di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Qualora sia accertata la commissione di una violazione al Modello saranno applicate le sanzioni previste dai contratti collettivi applicati, **da intendersi qui integralmente richiamate.**

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

Le sanzioni nei confronti dei soggetti apicali

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte dell'organo amministrativo di vertice, l'Organismo di Vigilanza (o altro soggetto preposto al controllo) dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il collegio sindacale e l'Assemblea dei Soci. I soggetti destinatari dell'informativa dovranno assumere, secondo quanto previsto dallo statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, per esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, quali:

- richiamo formale,
- diffida a rispettare le previsioni del Modello



- revoca dell'incarico.

Qualora gli amministratori risultino legati alla società da un rapporto di lavoro da dipendente o dirigente si procederà, oltre che all'irrogazione delle sanzioni predette, anche a quelle previste per i dipendenti o i dirigenti.

Nel caso in cui sia accertata la commissione di una delle violazioni da parte di un soggetto apicale legato alla società da un contratto da Dirigente, saranno irrogate le sanzioni previste dal CCNL di riferimento applicatogli, in accordo con la procedura di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

- il richiamo verbale;
- il richiamo scritto;
- la multa, nella misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino alla misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto;
- il licenziamento con preavviso;
- il licenziamento senza preavviso.

Qualora la violazione sia contestata ad un altro soggetto apicale troveranno applicazione, in quanto compatibili, le sanzioni previste per l'organo amministrativo di vertice, quali:

- richiamo formale,
- diffida a rispettare le previsioni del Modello,
- revoca dell'incarico o la risoluzione del contratto in essere.

Le sanzioni nei confronti dei soggetti terzi

Con riguardo a violazioni accertate che coinvolgano i soggetti deputati alle attività di controllo (OdV, Collegio Sindacale), troveranno applicazione le regole relative al procedimento nei confronti dell'Organo amministrativo di vertice e l'irrogazione delle sanzioni quali:

- richiamo formale,
- diffida a rispettare le previsioni del Modello,
- revoca dell'incarico.



Rimangono altresì valide, in quanto applicabili, le regole stabilite nel presente modello al paragrafo *“Ineleggibilità, decadenza, revoca, cessazione”* con riguardo ai membri dell’Organismo di Vigilanza oltre alle altre specifiche previsioni di legge.

Con riguardo a violazioni accertate che coinvolgano soggetti che prestino attività a nome o per conto della società, sulla base di contratti che non prevedono rapporto di lavoro dipendente (es. agenti consulenti, collaboratori, mandatari) troveranno applicazione le seguenti sanzioni:

- richiamo formale,
- diffida a rispettare le previsioni del Modello,
- revoca dell’incarico.

Con riguardo a violazioni accertate che coinvolgano soggetti terzi quali fornitori e clienti, si procederà all’applicazione delle seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto delle regole del Modello organizzativo e del Codice Etico, pena l’applicazione di penali contrattuali o risoluzione del rapporto intercorrente;
- l’applicazione di una penale (da stabilirsi contrattualmente in un ammontare percentuale sull’importo dovuto alla partner commerciale)
- la risoluzione immediata del rapporto contrattuale.

Le imprese terze fornitrici in particolare sono chiamate a rispondere per la gestione della salute, sicurezza ed ambiente al codice etico, alle regole del Modello applicabili e ad operare pienamente per il raggiungimento dell’obiettivo della massima tutela della salute, sicurezza ed ambiente laddove operino per la società.

Allo scopo, nell’ambito dei rapporti con i soggetti terzi (fornitori e clienti), la Società inserisce apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l’applicazione delle misure sopra indicate.

11.4 Tutela del soggetto segnalante

Con riguardo a segnalazioni circa potenziali condotte illecite rilevanti in particolare nell’ambito dei reati presupposto trattati all’interno del presente Modello Organizzativo della società Panzeri S.p.A. (art. 25-septies, sicurezza sul lavoro e art. 25-undecies, ambiente), o comunque violazioni del Modello Organizzativo societario, si ribadisce il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei



confronti del soggetto segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A titolo esemplificativo sono da considerarsi vietati i licenziamenti ritorsivi o discriminatori, il demansionamento o trasferimento ritorsivo nonché qualsiasi sottoposizione del segnalante a misure organizzative aventi effetti negativi sulle sue condizioni di lavoro.

Allo scopo, la società dispone che le sanzioni previste all'interno del presente capitolo dedicato alle "Sanzioni disciplinari" riguardanti i dipendenti, i soggetti apicali e i soggetti terzi, si applichino altresì, in ragione della gravità della condotta, a tutte le ipotesi in cui vengano violate le misure di tutela del segnalante.

Allo stesso modo, come previsto dalla legge di riferimento, le medesime sanzioni previste potranno essere irrogate altresì nei confronti dei soggetti (dipendenti, apicali o terzi) che con dolo o colpa grave effettuino segnalazioni che si rivelino infondate.

12 La informazione e formazione sul Modello

Come sopra accennato, la società promuove la più ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi e delle previsioni contenuti nel Codice Etico e nel Modello.

Il Codice è pubblicato sul sito unitamente ad un estratto del Modello di Organizzazione e Gestione.

Una copia del Codice di condotta, su supporto cartaceo è distribuita agli Esponenti Aziendali e ai Dipendenti; alle parti terze ne è trasmessa copia o è data indicazione del luogo ove è possibile procedere alla sua consultazione (sito internet).

E' quindi promossa la comunicazione e la formazione dei destinatari principali del Modello (compresi i neo-assunti) tenuto conto dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, con particolare riguardo ai temi di inquadramento della responsabilità amministrativa, ai principi del codice etico, alle attività sensibili e alle procedure-protocolli di governo delle attività.

Sul tema l'Organismo di Vigilanza controllerà promuovendo le necessarie attività informative/formative ritenute opportune.

13 L'aggiornamento del Modello Organizzativo

Il soggetto deputato in prima istanza a promuovere il lavoro di aggiornamento del documento Modello Organizzativo è l'Organismo di Vigilanza il quale sorveglierà sulle occorrenze eventualmente necessarie



ed informerà il Consiglio di Amministrazione e le singole funzioni aziendali in merito alle attività da implementare, anche con riguardo ad eventuali regole gestionali (quali ad es. procedure, protocolli, istruzioni operative, ecc..).

Si specifica che le possibili modifiche che si rendessero necessarie potranno essere trattate direttamente dalla funzione delegata da parte del CdA, nel caso in cui le stesse non abbiano un impatto strutturale (come nel caso di modifiche alla parte generale); si pensi in particolare agli interventi sulle procedure e le regole gestionali per il governo delle attività a rischio.

In caso contrario il compito di adottare gli aggiornamenti richiesti spetterà all'organo amministrativo di vertice, il Consiglio di Amministrazione.

14. Registro

La Società adotta un registro nel quale deve procedere all'iscrizione di tutti coloro che abbiano commesso una Violazione ai sensi del precedente paragrafo.

15. Documenti di riferimento

Organigramma societario

Codice Etico

Parte Speciale Salute e Sicurezza

Parte Speciale ambiente