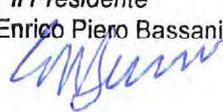


# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.Lgs. 231/2001

## PARTE GENERALE MOVI S.P.A.

Versione n.	Data approvazione del C.d.A.	Descrizione aggiornamento
1	28/03/2014	Introduzione Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
2	29/01/2017	Aggiornamento del modello organizzativo
3	28/03/2019	Aggiornamento del modello organizzativo
4	10/11/2021	Integrazione nella Parte Speciale del Modello Organizzativo dei Reati Tributari
5	07/11/2024	Aggiornamento del Modello Organizzativo relativo alla Governance, al Recepimento del D.Lgs. 24 del 2023 "Whistleblowing", aggiornamento del catalogo dei reati ad agosto 2024

**MOVI S.p.A.**  
Il Presidente  
Dott. Enrico Piero Bassani  


## Sommario

<b>1.</b>	<b>DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO</b>	<b>3</b>
1.1	La responsabilità amministrativa	3
1.2	Fattispecie di reato	5
1.3	Le Sanzioni	11
1.4	Le Misure cautelari	13
1.5	I Modelli di organizzazione, gestione e controllo	13
1.6	Requisiti dei modelli di organizzazione, gestione e controllo	14
1.7	Linee guida di Assobiomedica e di Confindustria e standard di riferimento	15
<b>2.</b>	<b>LE ATTIVITÀ E LA GOVERNANCE DI MOVI S.P.A.</b>	<b>16</b>
<b>3.</b>	<b>ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	<b>17</b>
3.1	Struttura del modello di Movi	17
3.2	Obiettivi perseguiti da Movi S.p.a. con l'adozione del Modello	17
3.3	Elementi fondamentali del Modello e metodo di lavoro	18
3.4	Principi di controllo nelle aree di attività a rischio	19
3.5	Destinatari del Modello	19
3.6	Modifiche ed integrazioni del Modello	20
3.7	Diffusione, informativa e formazione	20
3.8	Rapporto fra Modello, Codice Etico e Comportamentale e Sistema Disciplinare	20
3.9	Parti Terze	21
3.10	Principi di comportamento	21
<b>4.</b>	<b>FORMAZIONE E COMUNICAZIONE</b>	<b>24</b>
4.1	Diffusione	24
4.2	Piano di formazione e comunicazione	24
<b>5.</b>	<b>ORGANISMO DI VIGILANZA</b>	<b>25</b>
5.1	Individuazione	25
5.2	Nomina	25
5.3	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	26
5.4	Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario	27
5.5	Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	27
5.6	Disciplina delle segnalazioni di condotte illecite (whistleblowing) e tutela del segnalante	28
5.7	Modalità di presentazione della segnalazione e tutela del segnalante	28
<b>6.</b>	<b>RILEVAZIONI DELLE VIOLAZIONI</b>	<b>30</b>
6.1	Rilevazione delle violazioni per i lavoratori dipendenti	30
6.2	Rilevazione delle violazioni per i collaboratori	30
6.3	Rilevazione delle violazioni per gli Organi Sociali	30
6.4	Rilevazione delle violazioni in merito alla segretezza dell'identità del segnalante	30
6.5	Rilevazione delle violazioni in merito alla segretezza delle segnalazioni o segnalazioni infondate	30
<b>7.</b>	<b>ISTRUTTORIA DI SEGNALATE VIOLAZIONI E RELATIVI PROVVEDIMENTI</b>	<b>31</b>
7.1	Fase di preistruttoria ed istruttoria	31
7.2	Adozione delle sanzioni e dei provvedimenti	31
<b>8.</b>	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	<b>33</b>
8.1	Sanzioni per i lavoratori dipendenti	33
8.2	Provvedimenti nei confronti dei Responsabili e Procuratori	34
8.3	Misure nei confronti del CdA	34
8.4	Misure nei confronti del Collegio Sindacale	34
8.5	Misure nei confronti di collaboratori esterni e fornitori	35

## ALLEGATI

- Codice Etico
- Documento di Analisi dei rischi ai sensi del d.lgs.231/01
- Statuto
- Visura camerale
- Organigramma
- Procedura "segnalazione illeciti (whistleblowing)"
- Documento di Valutazione dei rischi ai sensi del d.lgs.81/2008
- Sistema di Gestione ai sensi dell'art. 30 del d.lgs.81/2008

## 1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

### 1.1 La responsabilità amministrativa

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, “d.lgs 231/2001”) ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti). Secondo tale disciplina le società possono essere ritenute responsabili, e conseguentemente soggette a sanzioni amministrative, in relazione a taluni reati commessi o tentati nell’interesse o a vantaggio della società stessa dagli amministratori o dai dipendenti.

Tale decisione è scaturita da una serie di Convenzioni Internazionali di cui l’Italia è stata firmataria negli ultimi anni. Si tratta, in particolare:

- della Convenzione sulla Tutela degli Interessi Finanziari delle Comunità europee, sottoscritta a Bruxelles il 26 luglio 1995 e del suo primo protocollo ratificato a Dublino il 27 settembre 1996;
- del protocollo concernente l’interpretazione in via pregiudiziale da parte della Corte di Giustizia delle Comunità europee di detta Convenzione, sottoscritto a Bruxelles il 29 novembre 1996;
- della Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee, ratificata a Bruxelles il 26 maggio 1997;
- della Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annesso, ratificata a Parigi il 17 dicembre 1997.

Il Decreto ha introdotto nell’ordinamento italiano il principio di responsabilità amministrativa da reato come conseguenza degli illeciti commessi da coloro che agiscono in nome e per conto dell’ente rappresentato, vale a dire:

- A) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente (c.d. “soggetti in posizione apicale”);
- B) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a (c.d. “soggetti in posizione subordinata” o “soggetti sottoposti”).

Per le fattispecie espressamente contemplate dalla norma, alla tradizionale responsabilità per il reato commesso (responsabilità penale personale che non può che riferirsi alle persone fisiche in virtù del principio stabilito dall’art. 27 comma 1 della Costituzione) e alle altre forme di responsabilità derivanti da reato, si affianca una responsabilità dell’ente, che viene definita amministrativa e che riconduce al medesimo fatto conseguenze sanzionatorie diverse a seconda del soggetto chiamato a risponderne. Il fatto costituente reato, ove ricorrano i presupposti indicati nella normativa, opera su un doppio livello, in quanto integra sia il reato ascrivibile all’individuo che lo ha commesso (punito con sanzione penale), sia l’illecito amministrativo (punito con sanzione amministrativa) ascrivibile all’ente.

Quanto alla natura della responsabilità del Decreto, nonostante la qualifica di responsabilità amministrativa che compare nel titolo del Decreto, diverse sono le disposizioni che tuttavia evidenziano un impianto sostanzialmente penalistico dell’intero corpus legislativo. Il Decreto, in primo luogo, ha introdotto la configurazione della responsabilità dell’ente in dipendenza della commissione di un reato di cui l’ente risponde in via autonoma, se posto in essere nel suo interesse o a suo vantaggio da parte di soggetti appartenenti alla struttura dell’ente (art. 6), i quali si sono resi responsabili di tali condotte a causa di una colpevole disorganizzazione sostanziata nell’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (art. 7). Significativa di un’accezione sostanzialmente penalistica di tale responsabilità è anche l’attribuzione della competenza a giudicare al magistrato penale, chiamato ad attenersi alle regole del processo penale laddove non derogate espressamente dal Decreto.

Inoltre, ulteriormente indicativo della matrice penalistica della normativa, è il tentativo di personalizzazione della sanzione, non solo con sanzioni pecuniarie, ma anche, tra le altre, con sanzioni interdittive che possono condurre fino alla chiusura definitiva dell’ente. È comunque prevista per l’ente la possibilità di essere

“esonerato” da responsabilità o di ottenere una riduzione degli interventi afflittivo-sanzionatori attuando comportamenti sia risarcitori sia dimostrativi di una volontà di riorganizzazione della struttura d’impresa con l’adozione di modelli di organizzazione, gestione e controllo (art. 6) idonei a prevenire le condotte penalmente rilevanti ai sensi del Decreto dei soggetti appartenenti alla struttura dell’ente.

Il Decreto si occupa di delimitare l’ambito dei Soggetti Destinatari dello stesso, vale a dire: “enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica”. Si tratta, pertanto, di:

- soggetti che hanno acquisito la personalità giuridica secondo gli schemi civilistici, quali associazioni, fondazioni e altre istituzioni di carattere privatistico che abbiano ottenuto il riconoscimento dello Stato;
- società che hanno acquisito personalità giuridica tramite l’iscrizione nel registro delle imprese;
- enti non personificati, privi di autonomia patrimoniale, ma comunque considerabili soggetti di diritto.

Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari del Decreto: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane etc.), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, C.S.M. etc.).

L’art. 5 del Decreto individua i criteri oggettivi di imputazione della responsabilità amministrativa da reato. La norma prevede tre condizioni in presenza delle quali è consentito ricondurre il reato all’ente:

- il reato deve essere stato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente;
- i soggetti agenti devono essere persone fisiche poste in posizione apicale o subordinata;
- i soggetti agenti non devono avere agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

Gli artt. 6 e 7 individuano i criteri soggettivi di imputazione in quanto, ai fini della configurabilità della responsabilità amministrativa da reato, non è sufficiente la sola riconduzione, sul piano oggettivo, del reato all’ente, ma occorre poter riconoscere la sussistenza di responsabilità in capo all’ente medesimo.

I parametri di responsabilità dell’ente sono diversi a seconda che il reato presupposto sia stato commesso da persone in posizione apicale o subordinata. L’art. 6 traccia i profili di responsabilità dell’ente nel caso di reati posti in essere dai soggetti apicali, così come individuati nell’art. 5 comma 1 lett. a). L’ente, tuttavia, non risponde se prova che:

- sono stati adottati ed efficacemente attuati dall’organo dirigente, prima della commissione del fatto di reato, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire condotte penalmente rilevanti della stessa indole di quelle contestate;
- è stato affidato a un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento, sull’osservanza e sull’aggiornamento di tali modelli (definito “Organismo di Vigilanza”);
- le persone fisiche hanno potuto commettere il reato in quanto hanno eluso fraudolentemente i modelli;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’Organismo di Vigilanza interno all’ente.

Quanto alle condizioni che debbono ricorrere affinché l’ente possa essere ritenuto responsabile per i reati commessi dai soggetti sottoposti (art. 5 comma 1 lett. b), l’art. 7 stabilisce in modo generico che la responsabilità dell’ente nasce dal mancato adempimento degli obblighi di direzione o vigilanza che fanno carico all’ente medesimo. In ogni caso, l’ente è esonerato se, prima della commissione del reato, aveva adottato modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della stessa specie di quello commesso dal sottoposto. Diversamente da quanto previsto per il reato commesso dal soggetto in posizione apicale, in questo caso, è onere dell’accusa provare la mancata adozione e l’inefficace attuazione dei modelli.

La Sezione III del Capo I del Decreto delinea in modo tassativo il catalogo dei reati presupposto dalla cui commissione può derivare la responsabilità amministrativa dell’ente, se commessi da un soggetto posto in posizione apicale o sottoposto all’altrui direzione.

Negli anni si è assistito ad una progressiva espansione di tale catalogo (originariamente limitato dal disposto

degli artt. 24 e 25) e ciò principalmente in occasione del recepimento del contenuto di Convenzioni Internazionali a cui l'Italia ha aderito e che prevedevano anche forme di responsabilizzazione degli enti.

## 1.2 Fattispecie di reato

I reati-presupposto possono essere compresi, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie denominate famiglie di reato, aggiornate ad agosto 2024 sono i seguenti.

### A. 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, RICHIAMATI DALL'ART.24 DEL DECRETO

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

### B. DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI, RICHIAMATI DALL'ART. 24-BIS DEL DECRETO

- Documenti informatici – se taluna delle falsità previste nel Capo III, Libro II c.p., se riguardanti un documento informatico pubblico o privato intendendosi per tale qualunque supporto informatico contenente dati o informazioni aventi efficacia probatoria o programmi specificamente destinati ad elaborarli aventi efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.)
- accesso abusivo a un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)
- estorsione (art. 629 c.p.)
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635-quater.1 c.p.);
- 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 L. 133/2019)

### C. DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA, RICHIAMATI DALL'ART. 24-TER DEL DECRETO

- delitti di associazione per delinquere finalizzata alla riduzione o mantenimento in schiavitù, alla prostituzione minorile, alla pornografia minorile, alla detenzione di materiale pornografico con minori, tratta di persone, traffico di organi prelevati da persona vivente, acquisto e alienazione di schiavi, violenza sessuale, atti sessuali con minorenni, corruzione di minorenni, violenza sessuale di gruppo, adescamento di minorenni ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina, (art. 416, c.p.)
- associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.)
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.)
- sequestro di persona a scopo di rapina o estorsione (art. 630 c.p.)
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. 309/90)
- delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (art. 407, comma 2, lettera a), numero 5, del c.p.p.)

D. PECULATO, INDEBITA DESTINAZIONE DI DENARO O COSE MOBILI, CONCUSSIONE, INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE UTILITÀ, CORRUZIONE, RICHIAMATI DALL'ART. 25 DEL DECRETO

- peculato (art. 314 c.1 c.p.)
- indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-bis c.p.)
- peculato mediante il profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)
- concussione (art. 317 c.p.)
- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)
- corruzione per un atto contrario ai doveri d' ufficio (art. 319 c.p.)
- circostanze aggravanti (art.319-bis c.p.)
- corruzione in atti giudiziari (319-ter c.p.)
- induzione indebita a dare e promettere utilità (art. 319-quater c.p.)
- corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, 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.)
- traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.)

E. DELITTI DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO, RICHIAMATI DALL'ART. 25-BIS DEL DECRETO

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- alterazione di monete (art. 454 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 di opere dell'ingegno ovvero di brevetti, modelli e disegni (art.473 c.p.)
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art.474 c.p.)

F. DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO, RICHIAMATI DALL'ART. 25-BIS.1 DEL DECRETO

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis 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.)

G. REATI SOCIETARI RICHIAMATI DALL'ART. 25-TER DEL DECRETO

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622)
- impedito controllo (art. 2625 c. 2 c.c.)
- indebita restituzione dei 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 di interessi (art. 2629-bis c.c.)
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis)
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- aggio (art. 2637 c.c.)
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)
- false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (Decreto legislativo 2 marzo 2023, n. 19 Articolo 54)

H. DELITTI IN MATERIA DI TERRORISMO E DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO, RICHIAMATI DALL'ART. 25-QUATER DEL DECRETO

- associazione con finalità di terrorismo anche internazionale e di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.)
- assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.)
- organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-quater-1 c.p.)
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.)
- finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270-quinquies-1 c.p.)
- sottrazione di beni e 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.)
- istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-bis.1 c.p.)
- convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo New York 9 dicembre 1999 (art.2)

- I. PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI, RICHIAMATI DALL'ART. 25-QUATER 1 DEL DECRETO;
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583- bis c.p.)
- J. DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE, RICHIAMATI DALL'ART. 25-QUINQUIES DEL DECRETO
- 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 c.p.)
  - pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.)
  - iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
  - tratta di persone (art. 601 c.p.)
  - acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
  - intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)
  - adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.)
- K. DELITTI IN MATERIA DI ABUSI DI MERCATO, RICHIAMATI DALL'ART. 25-SEXIES DEL DECRETO
- abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (artt. 184 D.Lgs. 58/1998)
  - manipolazione del mercato (artt. 185 D.Lgs. 58/1998)
- L. DELITTI 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, RICHIAMATI DALL'ART. 25-SEPTIES DEL DECRETO:
- omicidio colposo (art. 589 c.p. commesso con violazione dell'art. 55 c. 2 del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123)
  - 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 commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (590 c. 3 c.p.)
- M. REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, RICHIAMATI DALL'ART. 25-OCTIES DEL DECRETO
- ricettazione (art. 648 c.p.)
  - riciclaggio (art. 648-bis c.p.)
  - impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
  - autoriciclaggio (art. 648-ter.1).
- N. DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI E TRASFERIMENTO FRAUDOLENTO DI VALORI, RICHIAMATI DALL'ART. 25-OCTIES.1 DEL DECRETO
- indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.)
  - detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.)
  - Trasferimento fraudolento di valori (Art.512-bis c.p.)
  - frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.)
- O. DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE, RICHIAMATI DALL'ART. 25-NOVIES DEL DECRETO
- 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, L. n. 633/1941)

comma 1 lett. a-bis)

- reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, L. n. 633/1941 comma 3)
- abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis L. 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 L. 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 L. n. 633/1941)
- mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies L. 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 L. n.633/1941)

**P. REATO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA, RICHIAMATO DALL'ART. 25-DECIES DEL DECRETO**

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

**Q. REATI AMBIENTALI, RICHIAMATI DALL'ART. 25-UNDECIES DEL DECRETO**

- 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.)
- reati di cui all'art.137 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di scarichi di acque reflue
- reati di cui all'art.256 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, relativi ad attività di gestione di rifiuti non autorizzata
- reati di cui all'art.257 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di bonifica di siti
- reati di cui all'art.258 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, relativi alla violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari
- reati di cui agli artt.259 della Legge n.152 del 3 aprile 2006 e 452-quaterdecies del c.p., relativi al traffico illecito di rifiuti
- reati di cui all'art.260-bis della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di tracciabilità dei rifiuti
- reati di cui all'art.279 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di autorizzazioni ambientali
- reati di cui agli artt.1, 2, 3-bis e 6 della Legge n.150 del 7 febbraio 1992, correlati al commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, nonché alla commercializzazione e detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire

pericolo per la salute e l'incolumità pubblica

- reati di cui all'art.3 della Legge n. 549 del 28 dicembre 1993, misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente
- art. 8 e art. 9 del d.lgs. n.202 del 6 novembre 2007, correlati all' inquinamento provocato dalle navi
- inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)
- disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)
- delitti associativi aggravati dall'essere finalizzati alla commissione di reati ambientali (art. 452-octies, c.p.)
- traffico ed abbandono di materiale altamente radioattivo (art. 452-sexies c.p.)

R. IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE, RICHIAMATO NELL'ART. 25-DUODECIES DEL DECRETO

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

S. DELITTI IN MATERIA DI DISCRIMINAZIONE RAZZIALE E XENOFOBIA RICHIAMATI DALL'ART. 25 - TERDECIES DEL DECRETO

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

T. FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI, RICHIAMATI DALL'ART. 25 – QUATERDECIES DEL DECRETO

- frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]
- esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. 401/1989)

U. REATI COSIDDETTI TRIBUTARI, RICHIAMATI DALL'ART. 25 – QUINQUIESDECIES DEL DECRETO

- 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)
- dichiarazione infedele in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere ex art. 4 D. Lgs. 74/2000
- omessa dichiarazione in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere ex art. 5 D. Lgs. 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)
- indebita compensazione in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere ex art. 10 quater D. Lgs. 74/2000• sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000)

V. REATI DI CONTRABBANDO, RICHIAMATI DALL'ART. 25 - SEXIESDECIES DEL DECRETO:

- contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 D.P.R. 43/73)
- contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 D.P.R. 43/73)
- contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 D.P.R. 43/73)
- contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 D.P.R. 43/73)
- contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 D.P.R. 43/73)
- contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 D.P.R. 43/73)
- contrabbando nei depositi doganali (art. 288 D.P.R. 43/73)
- contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 D.P.R. 43/73)

- contrabbando nell'esportazioni di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 D.P.R. 43/73)
- contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 D.P.R. 43/73)
- altri casi di contrabbando (art. 292 D.P.R. 43/73)
- circostanze aggravanti nel contrabbando (art. 295 D.P.R. 43/73)
- contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis D.P.R. 43/73)
- circostanze aggravanti del contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter D.P.R. 43/73)
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater D.P.R. 43/73)

W. DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE RICHIAMATI DALL'ART.25-SEPTIESDECIES DEL DECRETO

- furto di beni culturali (art. 518-bis)
- appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter)
- ricettazione di beni culturali (art. 518-quater)
- falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies)
- violazione in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies)
- importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies)
- uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies)
- distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies)
- contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies)
- associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)

X. RICICLAGGIO DI BENI CULTURALI E DEVASTAZIONE E SACCHEGGIO DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI RICHIAMATI DALL'ART.25-DUODEVICIES DEL DECRETO

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

Y. REATI TRANSNAZIONALI, INDICATI DALL'ART. 10 LEGGE 16 MARZO 2006, N. 146

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43, Testo Unico delle leggi doganali)
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309, Testo Unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti)
- reati concernenti il traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del D. Lgs. 25 luglio 1998 n. 286, Testo Unico delle disposizioni in materia di immigrazione, e successive modificazioni)
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)

### 1.3 Le Sanzioni

Le sanzioni derivanti dalla responsabilità amministrativa, a seguito della commissione del reato disciplinate dagli artt. 9 a 23 del Decreto, sono le seguenti:

- Sanzioni pecuniarie (artt. 10 – 12): si applicano sempre per ogni illecito amministrativo e hanno natura afflittiva e non risarcitoria. Dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'ente con il suo patrimonio. Le sanzioni sono calcolate in base ad un sistema "per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille", la cui commisurazione viene determinata dal giudice sulla base della gravità del fatto e del grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Ogni singola quota va da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37. L'importo di ogni quota viene

determinato dal giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. L'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinata per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota).

- **Sanzioni interdittive** (artt. da 13 a 17): si applicano solo nei casi in cui sono espressamente previste e sono (art. 9, comma 2):
  - 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 l'ottenimento di un servizio pubblico; tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni;
  - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività aziendale, e nei casi più gravi arrivano a paralizzare l'ente (interdizione dall'esercizio dell'attività); esse hanno altresì la finalità di prevenire comportamenti connessi alla commissione di reati. L'art. 45 del Decreto, infatti, prevede l'applicazione delle sanzioni interdittive indicate nell'art. 9, comma 2 in via cautelare quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede.

Le sanzioni interdittive si applicano nei casi espressamente previsti dal Decreto quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- I l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- II in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (fatta eccezione per alcuni reati di cui all'art. 25, che ai sensi della L. 3 del 9 gennaio 2019 ha una durata da 4 a 7 anni se il reato è stato commesso da un soggetto "apicale" e una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da un soggetto "non apicale"); in deroga alla temporaneità è possibile l'applicazione in via definitiva delle sanzioni interdittive, nelle situazioni più gravi descritte nell'art. 16 del Decreto.

**Confisca (art. 19):** è una sanzione autonoma e obbligatoria che si applica con la sentenza di condanna nei confronti dell'ente e ha per oggetto il prezzo o il profitto del reato (salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato), ovvero, se ciò non è possibile, somme di denaro o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato; sono fatti salvi i diritti acquisiti dal terzo in buona fede. Lo scopo è quello di impedire che l'ente sfrutti comportamenti illeciti ai fini di lucro. In merito al significato di "profitto", considerata l'importante incidenza che la confisca può avere sul patrimonio dell'ente, la dottrina e la giurisprudenza hanno espresso orientamenti diversi e oscillanti per la novità del tema con riferimento alla "confisca-sanzione" prevista dal Decreto. L'art. 53 del Decreto prevede la possibilità di disporre il sequestro preventivo finalizzato alla confisca dei beni dell'ente che costituiscono il prezzo o il profitto del reato in presenza delle condizioni di legge. Si applica la procedura prevista dagli artt. 321 e seguenti del codice di procedura penale in tema di sequestro preventivo.

**Pubblicazione della sentenza (art. 18):** può essere disposta quando all'ente viene applicata una sanzione interdittiva; la sentenza viene pubblicata ai sensi dell'art. 36 c.p. nonché mediante affissione nel comune ove

l'ente ha la sede principale. La pubblicazione è a spese dell'ente, ed è eseguita dalla cancelleria del giudice.

#### **1.4 Le Misure cautelari**

Il Decreto prevede la possibilità di applicare all'ente le sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2, anche a titolo di misura cautelare. Le misure cautelari rispondono a un'esigenza di cautela processuale, essendo applicabili nel corso del procedimento e quindi nei confronti di un soggetto che riveste la qualifica di sottoposto alle indagini o imputato, ma che non ha ancora subito una sentenza di condanna. Per tale motivo, le misure cautelari possono essere disposte, su richiesta del Pubblico Ministero, in presenza di determinate condizioni.

L'art. 45 indica i presupposti per l'applicazione delle misure cautelari condizionandone il ricorso alla sussistenza di gravi indizi di colpevolezza sulla responsabilità dell'ente così ricalcando la disposizione contenuta nell'art. 273 c. 1 c.p.p..

La valutazione dei gravi indizi riferita all'applicabilità delle misure cautelari a norma dell'art. 45 deve tenere conto:

- della fattispecie complessa di illecito amministrativo imputabile all'ente;
- del rapporto di dipendenza con il reato-presupposto;
- della sussistenza dell'interesse o del vantaggio per l'ente.

Il procedimento applicativo delle misure cautelari è modellato su quello delineato dal codice di procedura penale, seppure con alcune deroghe. Il Giudice competente a disporre la misura, su richiesta del Pubblico Ministero, è il Giudice procedente, ovvero, nella fase delle indagini preliminari, il Giudice per le Indagini Preliminari. L'ordinanza applicativa è quella prevista dall'art. 292 c.p.p., norma espressamente richiamata nell'art. 45 del Decreto. Il Giudice, ricevuta la richiesta del Pubblico Ministero, fissa una udienza camerale ad hoc per discutere dell'applicazione della misura; a tale udienza partecipano, oltre al Pubblico Ministero, l'ente e il suo difensore, i quali, prima dell'udienza, possono accedere alla richiesta del Pubblico Ministero e visionare gli elementi sui quali la stessa si fonda.

#### **1.5 I Modelli di organizzazione, gestione e controllo**

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'ente.

In particolare, l'art. 6, "Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'Ente", prevede che l'ente non risponde se prova che:

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

L'art. 7 "Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'Ente" prevede che nel caso di reati commessi da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) del decreto medesimo, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte di quest'ultimi. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 7, comma 2).

## 1.6 Requisiti dei modelli di organizzazione, gestione e controllo

Come sancito dall'art. 6 comma 2, del Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo devono rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

A seguito dell'introduzione della L. 179/17 "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", era stato modificato l'art. 6 del d.lgs.231/01 introducendo i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater.

In particolare, il c. 2-bis prevedeva che i modelli di organizzazione dovessero contenere anche:

- uno o più canali (nonché un canale alternativo con modalità informatiche) che consentano di presentare segnalazioni garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di ritorsioni o discriminazioni dirette o indirette nei confronti del segnalante;
- 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.

Sempre in merito alle segnalazioni riservate (Whistleblowing), il legislatore il 10 marzo 2023 ha introdotto importanti modifiche alla preesistente normativa con il D.Lgs.24 /2023 "Attuazione della Direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali". Tale normativa ha abrogato l'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, l'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e l'articolo 3 della legge 30 novembre 2017, n. 179.

Ferme restando il mantenimento delle massime cautele in merito alla riservatezza per la segnalazione e per il segnalante e il segnalato, le principali novità rispetto alla precedente L.179/2017 prevedono:

- l'ampiamiento dell'ambito delle eventuali violazioni per la società che ora corrispondono in particolare a disposizioni normative nazionali (violazioni del Modello 231, del Codice Etico), violazioni di disposizioni normative europee (illeciti che rientrano in ambito di applicazione degli atti dell'UE e riguardanti i settori: appalti pubblici; servizi prodotti e mercati finanziari; prevenzione del riciclaggio e antiterrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti, dei trasporti; tutela dell'ambiente; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi), atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE e atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'UE;
- l'obbligo di individuazione di un gestore del canale di segnalazione interno ;
- la predisposizione di un canale interno con specifiche caratteristiche in grado di garantire al segnalante e alla segnalazione la massima riservatezza e la predisposizione di un Canale di segnalazione esterno (istituito dall' ANAC), la Divulgazione pubblica.

L'art. 7, ai commi 3 e 4, del Decreto legislativo 231/01 statuisce che:

- il modello, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione, deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire tempestivamente situazioni di rischio;
- l'efficace attuazione del modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti

nell'organizzazione; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare.

Il Decreto prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto. Si prevede altresì che per gli enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

#### **1.7 Linee guida di Confindustria Dispositivi Medici e standard di riferimento**

In ossequio a quanto previsto dall'art. 6, comma 3 del Decreto, Confindustria Dispositivi Medici (associazione di categoria cui Movi aderisce) ha emanato le proprie "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001" (di seguito anche "Linee Guida"), comunicate al Ministero della Giustizia che le ha giudicate idonee con nota del 18 dicembre 2009.

Conseguentemente, Movi S.p.a. (di seguito "Movi") ha basato l'elaborazione del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il "Modello") su quanto previsto in tali Linee Guida alla data di emanazione dello stesso e ad esse intende uniformarsi anche in caso di eventuali successive modifiche e integrazioni.

Nelle Linee Guida vengono fornite alle imprese associate e non, indicazioni di tipo metodologico per la realizzazione di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto e a fungere quindi da esimente dalla responsabilità e dalle sanzioni da questo previste.

Tali indicazioni di carattere generale richiedono un successivo adattamento da parte delle singole imprese al fine di tener conto delle caratteristiche proprie, delle dimensioni, dei diversi mercati geografici ed economici in cui operano le stesse, degli specifici rischi individuati.

Movi, nel predisporre il Modello, ha pienamente tenuto conto delle indicazioni fornite da Assobiomedica, adattandole alle proprie specifiche esigenze e, per talune aree identificate come maggiormente a rischio, ha adottato misure di prevenzione ulteriori.

## **2. LE ATTIVITÀ E LA GOVERNANCE DI MOVI S.P.A.**

Movi S.p.A. si occupa di fornire ai propri clienti soluzioni tecnologiche medicali all'avanguardia ed è riconosciuta come distributore in grado di garantire un'organizzazione strutturata, una costante presenza sul mercato e una rete di specialisti qualificati e competenti.

La mission di Movi è il miglioramento persistente nell'uso e nella gestione delle tecnologie all'interno del comparto medico per la salute e la vita dei pazienti, declinata nel motto societario.

Ad oggi i settori in cui Movi S.p.A. opera con una Divisione Commerciale dedicata sono:

- **ATTREZZATURE SCLIENTIFICHE:** strumenti per chirurgia, endoscopia nelle sue varie applicazioni, ostetricia ed elettrochirurgia.
- **BIOSISTEMI:** soluzioni tecnologiche per il trattamento del diabete tipo 1, tra cui pompe per insulina integrate con sistemi di Monitoraggio Glicemico Continuo (CGM), sistemi e-Health, oltre che pompe e sistemi per le terapie infusionali domiciliari.
- **CRITICAL CARE:** prodotti per anestesia loco-regionale, terapia antalgica, mantenimento della normotermia, prevenzione della trombosi venosa profonda e prodotti per la clearance polmonare.
- **WIMED:** soluzioni per pazienti domiciliari anziani e disabili con il brand dedicato, tra cui carrozzine, deambulatori, scooter, ausili domestici e per il bagno, oltre che dispositivi per la cura domiciliare e ambulatoriale. a struttura organizzativa della Società deve avere un assetto chiaro, formalizzato e coerente con la ripartizione delle competenze tra le varie funzioni aziendali.

Oltre all'attività commerciale, di fondamentale importanza risultano essere anche l'assistenza tecnica su tutto il territorio nazionale e la produzione in outsource di dispositivi medici per l'assistenza domiciliare. Movi S.p.A. offre inoltre una capillare e puntuale assistenza tecnica e distribuisce in esclusiva numerosi marchi.

### **Governance**

La Governance è rappresentata da un sistema di amministrazione e controllo affidato ad un Consiglio di Amministrazione, un Collegio Sindacale e una Società di Revisione.

Il C.d.A. ha i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria ed è composto da tre membri così di seguito rappresentati:

- un Presidente e Amministratore Delegato con importanti deleghe di gestione- Legale rappresentante e individuato dal C.d.A., Datore di Lavoro ai sensi del D.Lgs.81/2008;
- un Consigliere Delegato con importanti deleghe di gestione - e Legale rappresentante;
- un Consigliere di amministrazione con delega su ambiti strategici e di sviluppo

Si segnala inoltre che:

- il Datore di Lavoro ha infine delegato ai sensi dell'art.16 D.Lgs.81/2008 le proprie responsabilità a un proprio responsabile (che esercita quindi il ruolo di Datore di Lavoro Delegato)
- al fine di consentire una più fluida gestione delle attività operative sono inoltre state assegnate specifiche procure ad alcuni responsabili aziendali

Per maggiori dettagli si rimanda alla visura aziendale allegata al presente Modello Organizzativo

### **Altri elementi di governance**

La società sta redigendo la quarta edizione del proprio Bilancio di sostenibilità, è certificata ISO 13485/ 2016 e rispetta quanto previsto dal Codice Etico di Confindustria Dispositivi medici, in particolare pubblicando sul sito aziendale su base annuale i trasferimenti di valore effettuati direttamente o indirettamente ai professionisti del Settore Sanitario, alle Organizzazioni Sanitarie e alle terze parti.

Movi S.p.A. ha inoltre avviato due progetti per dotarsi di un sistema di gestione sulla Salute e sicurezza ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.81/2008 e di un sistema di Gestione Ambientale ai sensi della norma ISO 14001.

### 3. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E E CONTROLLO

#### 3.1 Struttura del modello di Movi

Il Modello è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale.

La Parte Generale, costituita dal presente documento e dai relativi allegati, descrive sommariamente il D.Lgs. 231/01 con i suoi possibili riflessi sulla Società; vengono inoltre stabiliti i principi di comportamento generali cui attenersi e viene definita l'architettura generale del Modello, chiarendone la funzione, gli obiettivi, le modalità di funzionamento, individuando i poteri e doveri dell'Organismo di Vigilanza e introducendo un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle previsioni del Modello.

Le "Parti Speciali" sono dedicate alle specifiche tipologie di reato previste all'interno dei sopracitati reati considerati maggiormente sensibili in fase di analisi dei rischi e per le quali il CdA ha valutato di proteggersi.

Obiettivo delle Parti Speciali sono le definizioni delle regole di condotta da adottare a cura dei destinatari, conformi a quanto previsto nel Modello al fine di prevenire la commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/01 ed individuati come possibili sulla base della struttura organizzativa e delle attività svolte.

Obiettivo delle Parti Speciali sono le definizioni delle regole di condotta da adottare a cura dei destinatari, conformi a quanto previsto nel Modello al fine di prevenire la commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/01 ed individuati come possibili sulla base della struttura organizzativa e delle attività svolte.

Le famiglie di reato per le quali il C.d.A. ha deciso, sulla base degli esiti dell'analisi dei rischi, di sviluppare in modo prevalente le parti speciali sono quelle agli articoli del decreto legislativo 231/2001:

- art. 24 Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico
- art.25 Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione, Corruzione tra privati ed Istigazione alla corruzione tra privati (ex 2635 e 2635-bis cc)
- art.25-bis.1 Delitti contro l'industria e il commercio
- art.25-septies Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
- art.25-quinquiesdecies Reati tributari
- art.25-sexiesdecies Contrabbando

Per i reati appartenenti alle altre famiglie di reato si è ritenuto sufficiente l'enunciazione di principi di comportamento, divieti e controlli contenuti nella presente parte generale del modello, nel codice etico e nelle Parti speciali.

#### 3.2 Obiettivi perseguiti da Movi S.p.a. con l'adozione del Modello

Movi S.p.a (di seguito, "Movi") è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione dell'attività, a tutela della propria immagine, delle aspettative dei soci e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di prevenzione della commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori e partner d'affari.

A tal fine, sebbene l'adozione del modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, la società ha deciso di svolgere un'analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volta verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal D. Lgs. 231/2001 e, se necessario, ad integrare quanto già esistente.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del presente modello di organizzazione, gestione e controllo possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in

nome e per conto di Movi S.p.A., affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati considerati nel presente documento.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per un adeguamento del proprio sistema organizzativo, gestionale e di controllo, Movi S.p.A.: ha predisposto una mappa delle attività e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio", ovvero quelle che per loro natura rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto. Si rimanda in proposito al documento di valutazione dei rischi allegato.

### **3.3 Elementi fondamentali del Modello e metodo di lavoro**

Con riferimento alle prescrizioni individuate dal legislatore nel Decreto di cui al capitolo 1 ed al metodo di lavoro adottato, i punti fondamentali per la definizione del presente Modello possono essere così riassunti:

- Attività della Società "sensibili" dove possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
  - analisi dei documenti identificativi della Società (es. statuto, organigramma, visura ecc.);
  - analisi dei documenti espressivi del funzionamento e controllo della Società: (es. procedure e policy);
  - identificazione delle aree a rischio reato, con riferimento a tutti i reati previsti dal Decreto;
  - interviste ai referenti di tutte le aree, con particolare approfondimento dei processi potenzialmente a rischio;
  - valutazione della gravità del rischio connesso, tenendo in considerazione le procedure ed i controlli già operativi nella Società;
  - condivisione dell'analisi dei rischi con il Management
- Valutazione protocolli in essere e definizione dei nuovi protocolli finalizzati, con riferimento alle attività "sensibili" della Società, a garantire le esigenze di controllo;
  - identificazione delle modalità operative per prevenire, evitare o minimizzare l'accadimento dei reati, con definizione di specifici provvedimenti;
  - condivisione dei protocolli con il Management.
- Definizione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto (si veda al riguardo il Codice Etico, vincolante per i comportamenti di tutti i suoi dipendenti e collaboratori), volti a definire la necessità di:
  - osservare le leggi ed i regolamenti vigenti;
  - richiedere a tutti coloro che operano in nome e per conto della Società una condotta in linea con i principi generali del Codice Etico.
- Configurazione ed individuazione dell'Organismo di Vigilanza e attribuzione allo stesso di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.
- Presa visione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e di quanto realizzato dalla società nell'ottica della tutela della riservatezza delle segnalazioni e del segnalante secondo quanto previsto dal D.Lgs.24/2023, recepita dal D.Lgs.231/01.
- Individuazione delle attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli delle regole comportamentali e delle procedure istituite.
- Definizione delle responsabilità nell'approvazione, nel recepimento, nell'integrazione e nell'implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento del medesimo e dei comportamenti con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post).
- Condivisione dell'aggiornamento dell'analisi dei rischi e del Modello Organizzativo con l'Organismo di Vigilanza precedente alla sua formale approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.
- L'analisi dei rischi e la conseguente decisione di includere o escludere determinate famiglie di reati è

stata assunta tenendo conto dell'attuale struttura della Società, delle attività attualmente svolte nonché della tipologia di reati indicati.

La società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il D. Lgs. 231/01. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto, Movi valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello.

### 3.4 Principi di controllo nelle aree di attività a rischio

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione della Società, i principali processi, sottoprocessi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi. Con riferimento a tali processi, sottoprocessi o attività sono state rilevate le procedure di gestione e di controllo già in essere e sono state definite, ove ritenuto opportuno, le integrazioni o implementazioni necessarie a garantire il rispetto dei seguenti principi:

- regole comportamentali: esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio della Società (Codice Etico);
- procedure: esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D. Lgs. 231/2001 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
  - adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure in esame;
  - definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività;
  - tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
  - chiara definizione della responsabilità delle attività;
  - esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte della Società;
- suddivisione dei compiti: una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- livelli autorizzativi: chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- attività di controllo: esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione.

Sono parte integrante dei principi di controllo delle attività a rischio i seguenti documenti:

- Codice Etico
- Organigramma, Deleghe e Procure
- Statuto societario
- Procedure che hanno attinenza con i reati previsti dal D. Lgs. 231/01.

### 3.5 Destinatari del Modello

Sono destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di Movi. Fra i destinatari del Modello è incluso tutto il personale di Movi; le disposizioni contenute nel Modello devono dunque essere rispettate dal personale dirigenziale che opera in nome e per conto di

Movi e da tutti i dipendenti.

Gli altri destinatari del Modello sono i componenti degli organi sociali di Movi, gli agenti, i rappresentanti commerciali, i procuratori d'affari ed ogni collaboratore/consulente esterno, soggetti terzi, con i quali Movi opera (di seguito, congiuntamente, i "Destinatari").

### **3.6 Modifiche ed integrazioni del Modello**

Il Modello è espressione della politica aziendale perseguita dai massimi vertici sociali. Pertanto, il potere di integrare e/o modificare il Modello è demandato al Consiglio di Amministrazione della società.

### **3.7 Diffusione, informativa e formazione**

Il Modello, nella sua versione completa e all'atto della sua emissione viene distribuito ai destinatari di cui al paragrafo 3.5 anche in edizione cartacea, con evidenza di riscontro a cura del Consiglio di Amministrazione e dell'OdV. Le medesime modalità di diffusione e comunicazione saranno adottate per i neo-assunti e per le successive revisioni e integrazioni al Modello.

In ogni caso l'edizione aggiornata del Modello è depositata in apposita area, debitamente identificata (231-OdV), all'interno degli uffici di Movi.

All'adozione del Modello viene predisposta dal Consiglio di Amministrazione, in stretta collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, la formazione obbligatoria di tutti i destinatari dello stesso, mediante sessioni mirate per assicurare un'adeguata conoscenza, comprensione e applicazione.

Successivamente all'adozione del Modello, la formazione sui contenuti e i relativi aggiornamenti è attuata annualmente ad opera dell'Organismo di Vigilanza che redige annualmente un piano annuale di formazione relativo, tra l'altro a:

- sessioni per i neo-assunti (oltre a quanto predisposto come informativa sull'argomento in fase di assunzione);
- sessione diretta a tutti i destinatari per gli aggiornamenti;
- sessioni specifiche per ruolo e/o unità organizzativa, basate sui processi sensibili e sulle procedure di pertinenza, da stabilirsi in funzione di mutamenti organizzativi, legislativi e di percezione del rischio;

In merito a chiarimenti sull'interpretazione dei precetti contenuti nel Modello e delle procedure, i dipendenti possono rivolgersi ai propri superiori o all'Organismo di Vigilanza.

### **3.8 Rapporto fra Modello, Codice Etico e Comportamentale e Sistema Disciplinare**

Il Codice Etico e Comportamentale di Movi, contro-firmato per accettazione da tutti i dipendenti e dagli Amministratori della Società, sancisce i principi, i valori e i canoni etici cui è ispirata la condotta di tutti gli esponenti della Società.

Il Modello, pur ispirato ai principi del Codice Etico e Comportamentale, risponde alle specifiche prescrizioni del Decreto e istituisce un sistema organizzativo aziendale idoneo a prevenire la commissione dei reati.

Il Sistema disciplinare si riferisce al mancato rispetto del Codice in parola e delle procedure e prescrizioni del Modello.

### **3.9 Parti Terze**

Movi si avvale, per il perseguimento dei propri obiettivi, anche di soggetti esterni alla Società (di seguito “Parti Terze”).

Nei rapporti contrattuali con fornitori e consulenti che, in quanto soggetti esterni alla struttura organizzativa, non sono destinatari del Modello, saranno inserite le clausole contrattuali previste nella Parte Speciale.

I contratti stipulati con Parti Terze devono sempre rispondere a un’esigenza effettiva della Società e i soggetti esterni devono essere adeguatamente selezionati secondo criteri di valutazione oggettivi di qualità, competenza e professionalità in accordo alle policy e procedure interne prestabilite e basate su principi di correttezza e trasparenza.

Le fasi di stipula del contratto, di pagamento del compenso e di verifica della prestazione sono svolte in stretta osservanza delle procedure aziendali e delle policy in esse richiamate.

In ogni caso, non saranno stipulati o rinnovati contratti di fornitura di servizi e di consulenza con soggetti:

- condannati con sentenza non definitiva per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 ovvero di Leggi Speciali generanti la responsabilità amministrativa degli enti giuridici;
- condannati con sentenza definitiva per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 ovvero di Leggi Speciali generanti la responsabilità amministrativa degli enti giuridici.

Movi si riserva inoltre la facoltà di non stipulare o rinnovare contratti di fornitura e consulenza con soggetti:

- sottoposti ad indagini per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 ovvero di Leggi Speciali generanti la responsabilità amministrativa degli enti giuridici;
- sottoposti a giudizio per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 ovvero di Leggi Speciali generanti la responsabilità amministrativa degli enti giuridici.

A tal fine, nei contratti sarà prevista un’apposita dichiarazione con la quale il contraente dichiara di non essere, ovvero di non essere stato implicato in procedimenti giudiziari relativi agli illeciti penali contemplati nel D.Lgs. 231/01 o in Leggi Speciali generanti la responsabilità amministrativa degli enti giuridici.

### **3.10 Principi di comportamento**

La presente sezione si aggiunge al Codice Etico e Comportamentale della Società e contiene i principi di comportamento cui devono attenersi tutti i dipendenti e gli Amministratori della Società.

Tali prescrizioni sono un riferimento imprescindibile nel processo di formulazione degli obiettivi aziendali e devono presiedere ogni ambito di attività di Movi. Essi si fondano anche sulla responsabilità della Società verso il sistema economico e la società civile nel suo complesso: Movi intende infatti essere membro responsabile della comunità in cui opera, fornendo il proprio contributo per il benessere e la salute del Paese in cui svolge la propria attività d’impresa.

#### Principi Generali

Movi opera e persegue i propri obiettivi imprenditoriali nel rispetto delle normative ad essa applicabili. L’osservanza delle norme di legge e delle regole aziendali è di fondamentale importanza per l’ottimale funzionamento e la buona reputazione della Società nei confronti delle istituzioni, dei Destinatari del Modello e dei terzi.

#### Obblighi dei dipendenti e valore contrattuale del Modello

Tutti i dipendenti di Movi devono operare, nel perseguimento degli obiettivi aziendali e nella conclusione di qualunque operazione, con professionalità e dedizione, in sintonia con le politiche della Società, nonché

con spirito di responsabilità sociale.

In tale ottica i dipendenti, oltre a conformarsi alle leggi e alle normative vigenti, devono improntare le proprie azioni ai principi del Codice Etico e Comportamentale e a quelli esplicitati nel Modello, dei quali devono pienamente conoscere i contenuti e promuovere il rispetto da parte dei terzi che abbiano relazioni con la Società.

Le regole contenute nel Modello integrano il comportamento che il dipendente è tenuto ad osservare anche in conformità delle regole di ordinaria diligenza disciplinate dagli artt. 2104 e 2105 c.c.

#### Obblighi aggiuntivi degli Amministratori

Il comportamento degli Amministratori deve essere di esempio per il personale loro assegnato, sia in linea gerarchica che funzionale, e tale da far comprendere loro che il rispetto delle regole del Modello costituisce, per tutti, aspetto essenziale della qualità della prestazione di lavoro.

La stretta osservanza delle regole contenute nel Modello integra gli obblighi di sana e prudente gestione da parte degli Amministratori.

Particolare cura dovrà essere posta dai medesimi nella selezione dei dipendenti, dei collaboratori esterni e dei terzi contraenti in genere, in modo che l'assunzione di dipendenti e la stipula di contratti con soggetti esterni sia sempre giustificata, non solo dalla effettiva sussistenza di concrete esigenze aziendali, ma anche sulla base di criteri di competenza e professionalità.

#### Comportamento nella gestione degli affari e nei rapporti con le istituzioni pubbliche

Movi opera in una molteplicità di contesti economici, sociali e istituzionali in continua e rapida evoluzione. Ciò implica la necessità di agire con efficienza e trasparenza, nonché in conformità con le regole aziendali dirette ad assicurare che la condotta di coloro che sono coinvolti nel processo produttivo sia sempre ispirata a principi di onestà, integrità, e leale concorrenza.

Tutti i soggetti che operano per il perseguimento degli obiettivi aziendali devono evitare qualsiasi situazione ed attività in cui possa manifestarsi un conflitto di interessi tra le loro attività economiche personali e le mansioni che essi ricoprono all'interno o per conto della Società.

Gli atti di cortesia commerciale o gli eventuali regali d'uso sono consentiti solo in quanto non possano essere interpretati come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio.

I rapporti con le Istituzioni e le altre Società del settore, posti in essere nel perseguimento e nell'attuazione dei programmi della Società, sono tenuti esclusivamente dai soggetti incaricati delle Funzioni a ciò demandate.

Tali soggetti non devono cercare di influenzare impropriamente, mediante atti di corruzione e/o comportamenti collusivi, le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto di essa.

#### Rapporti con i Clienti

La Società persegue nel rapporto con i propri Clienti, non soltanto la conformità ai requisiti contrattuali, ma anche la fornitura di servizi tendenti all'eccellenza in termini di prezzo, qualità, sicurezza, rispetto della persona. Pertanto, a tutti i soggetti coinvolti nella gestione e realizzazione delle attività aziendali viene richiesto di contribuire con determinazione ed impegno all'ottenimento di questo valore aggiunto.

Ogni informazione o comunicazione a clienti pubblici o privati - anche potenziali -, che abbia ad oggetto i servizi offerti dalla Società, dovrà essere veritiera, completa e corretta.

### Sistema di controllo interno (c.d. SCI)

L'organizzazione della Società si basa su principi di controllo interno finalizzati ad accertare l'adeguatezza dei processi aziendali in termini di efficacia ed efficienza delle operazioni, di conformità a leggi e normative, di affidabilità ed integrità dei dati contabili e finanziari e di salvaguardia del patrimonio aziendale.

Il costante raggiungimento di questi obiettivi è reso possibile da una politica aziendale tesa a mantenere un contesto gestionale ed operativo in cui le persone, a tutti i livelli, si sentano responsabili e partecipi alla definizione e all'ottimale funzionamento del sistema di controllo. La Società si è pertanto dotata di strumenti e metodologie atte a contrastare i rischi aziendali, identificandoli, valutandoli e gestendoli con opportuni piani di azioni correttive.

### Trasparenza nella contabilità

È specifica responsabilità degli Amministratori la tutela dell'integrità del capitale sociale, in conformità delle leggi vigenti.

La trasparenza e veridicità della contabilità costituiscono valori e parametri insostituibili cui deve essere ispirato il lavoro di ciascun dipendente di Movi.

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza della documentazione di ogni attività e delle relative operazioni contabili; pertanto, ogni operazione deve trovare riscontro nella rispettiva documentazione di supporto, in modo tale da consentirne la registrazione contabile, la ricostruzione dettagliata - anche a distanza di tempo - e l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità.

Ogni dipendente deve adoperarsi affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità e la documentazione sia rintracciabile e consultabile.

Qualora i dipendenti riscontrino o vengano a conoscenza di falsificazioni, omissioni o trascuratezze della contabilità, o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, devono immediatamente riferirne al proprio superiore o all'Organismo di Vigilanza.

## **4. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE**

### **4.1 Diffusione**

È data ampia diffusione, all'interno ed all'esterno della struttura, dei principi contenuti nel Modello e del Codice Etico.

Movi si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello e del Codice Etico da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo, e il loro contributo costruttivo sui suoi contenuti.

### **4.2 Piano di formazione e comunicazione**

Il Modello ed il Codice Etico sono comunicati formalmente dall'Organismo di Vigilanza a ciascun componente degli organi sociali, che li sottoscrive per adesione.

I principi e i contenuti del Modello e del Codice Etico sono comunicati formalmente dall'Organismo di Vigilanza a tutti i dirigenti della Società e ai Responsabili di Funzione, mediante consegna del presente documento.

I principi e i contenuti del Modello e del Codice Etico sono, inoltre, divulgati mediante corsi di formazione ai quali i soggetti sopra individuati sono tenuti a partecipare. La struttura dei corsi di formazione è definita dall'Organismo di Vigilanza in coordinamento con la funzione Risorse Umane, e rientra nel piano di formazione aziendale annuale.

Il Modello e il Codice Etico sono affissi nelle bacheche aziendali, laddove possibile ed alternativamente pubblicati digitalmente nell'intranet aziendale, per la piena diffusione tra tutti i dipendenti. Il Modello e il Codice Etico sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali Movi intrattiene relazioni d'affari, anche attraverso il sito internet aziendale.

## **5. ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **5.1 Individuazione**

Il meccanismo di esenzione della responsabilità amministrativa della società, come disciplinato dall'art. 6 comma 1° del Decreto, prevede, oltre all'adozione e all'efficace attuazione di un Modello di organizzazione e gestione (lett. a), l'istituzione di un Organismo di Vigilanza (lett. b) "un organismo della società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo" avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento.

Nonostante il comma 4 dello stesso articolo 6, preveda che negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possano essere svolti direttamente dall'organo dirigente, il Consiglio di Amministrazione di Movi, allo scopo di evitare qualsiasi sovrapposizione tra attività gestionali e di controllo, ha ritenuto opportuno istituire un organismo ad hoc, in posizione indipendente dal vertice societario della Società.

L'Organismo di Vigilanza di Movi ha il compito di vigilare, con continuità ed indipendenza dai vertici operativi, sul funzionamento e sull'effettiva osservanza del Modello, al fine di verificare la rispondenza ad esso dei comportamenti concreti, nonché di verificare le eventuali necessità di aggiornamento del Modello e formulare le relative proposte.

Di seguito si esplicitano gli aspetti di rilevanza generale del regolamento e dei flussi informativi nei confronti dello stesso.

Per assicurare la continuità e l'effettività delle attività demandate all'OdV, tale organo ha un rapporto diretto con tutte le funzioni aziendali e comunica con esse anche via e-mail. Al fine di assicurare la continuità e l'effettività di tale rapporto con tutti i destinatari del Modello, l'OdV può essere contattato in qualsiasi momento anche per posta elettronica, l'indirizzo e-mail è diffuso e dunque conosciuto da tutti i destinatari del Modello.

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del d.lgs: 231/2001 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

Al fine di coadiuvare la definizione e lo svolgimento delle attività di competenza e di consentire la massima adesione ai requisiti e ai compiti di legge, l'Organismo di Vigilanza è autorizzato ad avvalersi di consulenti esterni specializzati.

### **5.2 Nomina**

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione di Movi, sentito il parere del Collegio Sindacale. I soggetti nominati devono far pervenire al Consiglio di Amministrazione la dichiarazione di accettazione della nomina nella quale si attesta il possesso dei requisiti di eleggibilità.

L'OdV resta in carica per 3 anni e può essere rinominato per un ulteriore triennio, previo accordo dell'incaricato/degli incaricati e del Consiglio di Amministrazione.

La cessazione dalla carica produce effetti dal momento in cui è stato nominato un nuovo OdV. In caso di impedimento, verificatosi o previsto, per un periodo superiore a tre mesi, l'OdV, una volta venuto a conoscenza della causa di impedimento, comunica immediatamente la propria indisponibilità al Consiglio di Amministrazione che provvede senza indugio alla sua sostituzione.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, l'eventuale revoca degli specifici poteri propri dell'Organismo di

Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione di Movi sentito il parere del Collegio Sindacale.

L'OdV dovrà soddisfare i requisiti di:

- Onorabilità, autonomia e indipendenza, intese come autorevolezza e autonomia di giudizio e di poteri di iniziativa e controllo. A tal fine sono stati previsti, oltre ad appositi requisiti di onorabilità ed eleggibilità, un meccanismo di riporto al Consiglio di Amministrazione, la disponibilità autonoma di risorse, l'assenza di vincoli di subordinazione nelle attività ispettive e nelle ulteriori funzioni attribuite, nonché apposite garanzie di stabilità (tutele per la revoca dell'incarico);
- Professionalità, intesa come un insieme di competenze idonee allo scopo. Pertanto, è necessario che l'OdV abbia competenze significative nel campo di attività di controllo aziendale e gestione dei rischi, nonché nel campo organizzativo;
- Continuità di azione, intesa come attività costante. L'OdV potrà operare direttamente e autonomamente all'interno della Società e potrà avvalersi delle strutture aziendali o esterne di volta in volta identificate.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza dell'Organismo di Vigilanza e della risorsa umana dedicata:

- coloro che si trovano nelle condizioni di cui all'art. 2382 cod. civ. ovvero chi è stato condannato – anche con sentenza non definitiva - ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società;
- coloro che intrattengono o hanno di recente intrattenuto con la Società rapporti di natura patrimoniale o altre relazioni economiche di rilevanza tale da comprometterne l'autonomia di giudizio;
- coloro che partecipano al capitale della Società.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, il Consiglio di Amministrazione di Movi potrà disporre - sentito il parere del Collegio Sindacale - la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un interim.

### 5.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In base a quanto si ricava dal testo del D. Lgs. 231/2001, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così schematizzate:

- **valutazione dell'adeguatezza del Modello**, ossia dell'idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, ad evitare i rischi di realizzazione di reati;
- **vigilanza sull'effettività del Modello**, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e modello istituito.

Ciò impone un'attività di aggiornamento del Modello sia in relazione a cambiamenti all'interno della realtà organizzativa societaria, sia ad eventuali mutamenti del Decreto Legislativo in esame. L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato, come già ricordato, dal Consiglio di Amministrazione.

All'Organismo di Vigilanza, invece, non spettano compiti operativi o poteri decisionali, neppure di tipo impeditivo, relativi allo svolgimento delle attività dell'ente.

Per un efficace svolgimento delle predette funzioni l'Organismo di Vigilanza dispone di una serie di poteri e prerogative. Esso, infatti, può:

- attivare le procedure di controllo tramite apposite disposizioni od ordini di servizio;
- effettuare sistematiche verifiche su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree sensibili;
- raccogliere ed elaborare le informazioni rilevanti in ordine al Modello;
- chiedere informazioni ai responsabili delle singole funzioni aziendali e, ove necessario, anche all'organo dirigente nonché ai collaboratori, consulenti esterni, ecc.;
- condurre indagini interne, e svolgere attività ispettiva per accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- incontrare il Collegio Sindacale e la società di revisione con il fine di scambiarsi informazioni e non sovrapporsi nell'area di controllo;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento dei modelli stessi, contenenti le istruzioni, i chiarimenti o gli aggiornamenti (organizzare corsi di formazione e divulgare materiale informativo ecc...).

A tal fine l'Organismo avrà facoltà di:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza;
- accedere ad ogni e qualsiasi documento rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. n. 231/2001;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo;
- disporre che i Responsabili delle aree/settori della società forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali.

Le attività svolte dall'Organismo di vigilanza non possono essere sindacate da nessun componente e organo della società, fermo restando la responsabilità del Consiglio di Amministrazione di vigilare sull'attività dell'Organismo di Vigilanza.

#### **5.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario**

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati. Sono previste le linee di riporto seguenti:

- con continuità al Presidente,
- con apposita relazione annuale, al Consiglio di Amministrazione.

#### **5.5 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza**

La società ha provveduto ad istituire specifici canali informativi "dedicati", diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso il Responsabile della gestione del canale di segnalazione interno (per Movi Comitato di Gestione delle Segnalazioni) e, se di pertinenza, verso l'ODV stesso. In particolare, è stato comunicato il link alla piattaforma di segnalazione implementata ai sensi del D.Lgs.24 del 2023.

Tutti i dipendenti, i dirigenti, gli amministratori e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini sociali nel contesto delle diverse relazioni che essi intrattengono con Movi S.p.A. La società ha provveduto ad istituire specifici canali informativi "dedicati", diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso il Responsabile della gestione del canale di segnalazione interno e, se di pertinenza, verso l'ODV stesso. In particolare, è stato comunicato il link alla piattaforma di segnalazione implementata ai sensi del D.Lgs.24 del 2023.

Tutti i dipendenti, i dirigenti, gli amministratori e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini sociali,

nel contesto delle diverse relazioni che essi intrattengono con Movi, sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza – attraverso apposita segnalazione successivamente inoltrata dal Responsabile della gestione del canale di segnalazione - in ordine ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e del Codice etico in relazione ai reati previsti dal D. Lgs. 231/01, nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia ed a ogni altro aspetto potenzialmente rilevante in tal senso.

In particolare, tutti i soggetti di cui sopra sono tenuti a trasmettere tempestivamente, le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi inquirenti relative a quanto ricompreso nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati oggetto del Modello;
- rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni nell'ambito delle attività di controllo svolte dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto a quanto ricompreso nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli, del Modello, evidenziando i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti) ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari;
- anomalie o atipicità riscontrate rispetto alle norme di comportamento previste dal Codice Etico e ai protocolli del Modello.

L'Organismo di Vigilanza può inoltre chiedere ai Responsabili di inviare report sulle attività da loro svolte (ad hoc o già esistenti).

## **5.6 Disciplina delle segnalazioni di condotte illecite (whistleblowing) e tutela del segnalante**

Il 10 marzo 2023 con il D.Lgs.24 "Attuazione della Direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", il legislatore introduce una importante novità in tema di Whistleblowing.

Tra gli elementi principali, fatte salve le tutele di riservatezza per il segnalante, la cosa segnalata ed il segnalato, il Legislatore introduce:

- l'individuazione di un canale interno delle segnalazioni (nel caso della Società è stata scelta una piattaforma informatica);
- l'obbligo di gestione di tale canale a cura di un soggetto – nel caso di Movi a cura del Comitato di gestione della segnalazione, soggetto preposto alla raccolta delle segnalazioni e del loro affidamento al Gestore della Segnalazione (OdV o il HR & Legal director) che gestisce la segnalazione in funzione del suo contenuto;
- specifici adempimenti di comunicazione con il segnalante (comunicazione di presa in carico della segnalazione entro 7 giorni, riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla stessa segnalazione);
- il forte indirizzo verso strumenti che consentano maggiori sicurezze in merito alla riservatezza.

## **5.7 Modalità di presentazione della segnalazione e tutela del segnalante**

La segnalazione a Movi S.p.A. avviene esclusivamente attraverso la piattaforma il cui link si trova sul sito della società e al presente indirizzo

<https://movigroup.whistlelink.com/>

Sono previste segnalazioni anche in forma anonima, purché sufficientemente circostanziate per riuscire a dare seguito al meglio alla segnalazione.

La segnalazione potrà pervenire sia in forma scritta che in forma orale (con registrazione del messaggio attraverso distorsione della voce), per tramite della stessa piattaforma. Nel caso di segnalazione orale è previsto l'utilizzo di apparecchiatura atta alla distorsione della voce.

In particolare, le segnalazioni sono innanzitutto ricevute dal Comitato di Gestione delle segnalazioni che si occuperà di valutarle ed eventualmente sottoporle all'OdV (se si tratta di materia legata al D.lgs.231/01).

Si ricorda inoltre che la segnalazione dovrà necessariamente contenere i seguenti elementi essenziali:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione. È indispensabile che tali elementi siano conosciuti direttamente dal segnalante, e non riportati o riferiti da altri soggetti;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il reparto in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno attuato i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Il segnalante è tutelato da ogni misura ritorsiva o discriminatoria eventualmente adottata dall'Ente a causa della segnalazione effettuata. La predetta tutela, tuttavia, trova un limite nei «casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile».

La tutela non trova, quindi, applicazione nei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa grave.

Per ulteriori informazioni in merito alle segnalazioni si prega di fare riferimento al documento "Procedura Segnalazioni illeciti (whistleblowing)" allegato al presente modello e presente sul sito della società.

## **6. RILEVAZIONI DELLE VIOLAZIONI**

### **6.1 Rilevazione delle violazioni per i lavoratori dipendenti**

Spetta al Responsabile di Ufficio/ Funzione segnalare al Comitato di Gestione all'OdV eventuali violazioni del presente Modello Organizzativo e del Codice Etico da parte dei dipendenti che operano nel proprio ufficio o nella propria area.

Qualora violazioni del presente Modello Organizzativo e del Codice Etico siano poste in essere da un Responsabile spetta al rispettivo superiore gerarchico ovvero al Managing Director e/o Presidente effettuare la segnalazione all'OdV.

### **6.2 Rilevazione delle violazioni per i collaboratori**

Spetta a ciascun Responsabile di Ufficio /funzione rilevare eventuali violazioni del presente Modello Organizzativo e Codice Etico da parte di coloro che collaborano con il proprio ufficio o con la propria area di competenza (esempio: consulenti, professionisti, tecnici ...).

Il verificarsi di eventi o il manifestarsi di comportamenti che possano essere ritenuti violazione devono essere segnalati all'Organismo di Vigilanza.

### **6.3 Rilevazione delle violazioni per gli Organi Sociali**

Eventuali violazioni al presente Modello Organizzativo ed al Codice Etico poste in essere dal CdA, possono essere rilevate dall'OdV e verranno segnalate al Collegio Sindacale.

Qualora la violazione fosse effettuata dal Collegio Sindacale, l'OdV la porterà a conoscenza dell'Assemblea dei Soci per il tramite del CdA.

### **6.4 Rilevazione delle violazioni in merito alla segretezza dell'identità del segnalante**

Chiunque sia a conoscenza di tentativi atti a violare la riservatezza del segnalante (senza necessariamente conoscerne il segnalante) è tenuto a sua volta ad avvisare l'OdV dell'esistenza di tali fatti.

### **6.5 Rilevazione delle violazioni in merito alla segretezza delle segnalazioni o segnalazioni infondate**

Chiunque sia a conoscenza di tentativi atti a violare la riservatezza della segnalazione (senza necessariamente conoscerne il contenuto) è tenuto a sua volta ad avvisare l'OdV dell'esistenza di tali fatti. Stesso obbligo si applica a chi è venuto a conoscenza di segnalazioni infondate o dolose.

## 7. ISTRUTTORIA DI SEGNALATE VIOLAZIONI E RELATIVI PROVVEDIMENTI

### 7.1 Fase di preistruttoria ed istruttoria

L'istruttoria ha inizio con la rilevazione/segnalazione di violazione effettiva o presunta delle procedure e/o prescrizioni di cui al Modello.

Le fasi, fatti salvi gli specifici adempimenti e le tempistiche previste dal D.Lgs.24 del 2023 "Whistleblowing" nei confronti del segnalante, sono:

- **Fase di pre-istruttoria** diretta a verificare la sussistenza della violazione.

Tale fase, è avviata dal Comitato di gestione delle segnalazioni che, dopo aver risposto al segnalante di aver ricevuto la segnalazione entro il termine di 7 giorni dalla ricezione, attribuirà per competenza al Gestore della segnalazione opportuno (OdV per questioni in ambito 231) che effettuerà le opportune verifiche (anche documentali). Qualora la segnalazione/rilevazione si riveli palesemente infondata l'OdV archivia con motivazione che viene riportata nei rapporti periodici e la comunicherà al Comitato di gestione che darà evidenza al segnalante dell'esito della segnalazione.

- **Fase di istruttoria** diretta ad accertare la fondatezza della violazione sulla base delle risultanze dell'attività di istruttoria tenuta dell'OdV. Tale fase è condotta, in via cautelativa, nel termine massimo di 30 giorni (inferiore al termine di legge di 90 giorni previsto dal D.Lgs.24 del 2023) dall'OdV che svolge una propria istruttoria in relazione alle segnalazioni che dovessero pervenirgli o in relazione a qualunque circostanza relativa a violazioni del presente Modello e del Codice Etico.

Qualora, tuttavia, gli eventi o i comportamenti siano soggetti a formali accertamenti o provvedimenti da parte delle pubbliche autorità, l'ODV dovrà essere tenuto informato di tali accertamenti o provvedimenti dal diretto interessato eventualmente confrontandosi con legali esterni - potrà attendere l'esito dei medesimi per il compimento della propria istruttoria.

L'istruttoria è svolta sulla base della preventiva contestazione della violazione del presente Modello e/o del Codice Etico al soggetto interessato e delle controdeduzioni da quest'ultimo presentate, nel rispetto delle disposizioni di legge (e del contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro, nel caso di dipendenti).

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da evitare ai segnalanti qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.

L'OdV fornirà gli esiti dell'istruttoria:

- al Presidente del Consiglio d'Amministrazione, per le violazioni di impiegati, quadri, dirigenti e fornitori;
- al Collegio Sindacale per le violazioni commesse dagli amministratori, dal Consiglio di Amministrazione;

Qualora la violazione dovesse rivelarsi infondata, gli organi investiti dell'istruttoria, secondo le rispettive competenze, procederanno all'archiviazione con provvedimento motivato da conservare presso la sede della Società. Nel caso di istruttoria nei confronti degli amministratori il provvedimento adottato (anche di archiviazione) deve essere trasmesso al Presidente del Consiglio d'Amministrazione.

### 7.2 Adozione delle sanzioni e dei provvedimenti

La fase di contestazione ed eventuale irrogazione della sanzione nel rispetto della normativa vigente (Legge 300/70 e CCNL vigente), in accordo al Sistema Disciplinare e alle rispettive competenze, sarà condotta da:

- Presidente del Consiglio d'Amministrazione per le violazioni di impiegati, quadri, dirigenti e fornitori;

- Collegio Sindacale per le violazioni di più membri del Consiglio di Amministrazione (incluso il Presidente);
- Assemblea dei soci per violazioni del Collegio Sindacale, sentito il CdA.

Ove l'accertamento delle violazioni sia particolarmente problematico, i termini previsti per la fase preistruttoria e per la fase istruttoria potranno essere prolungati fino alla conclusione di tali fasi, dandone comunicazione all'interessato.

L'Organismo di Vigilanza e tutte le persone coinvolte nell'istruttoria (con particolare riferimento al Legale interno, ma non solo) hanno obbligo di riservatezza su tutte le informazioni di cui dovessero venire a conoscenza durante lo svolgimento dell'istruttoria stessa.

## 8. SISTEMA DISCIPLINARE

Importante per l'attuazione di quanto stabilito dal presente Modello Organizzativo e dal Codice Etico è l'adozione di un sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e delle disposizioni interne previste dal Modello stesso come, a puro titolo di esempio, le violazioni alla riservatezza delle segnalazioni così come la violazione dell'identità del segnalante (e la discriminazione dello stesso) o segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico della Società, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico sono assunte dalla Società in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Il presente sistema disciplinare definisce le sanzioni previste per i comportamenti tenuti dal personale dipendente, dai dirigenti, dagli amministratori, dai sindaci ed i provvedimenti nei confronti dei collaboratori esterni e fornitori.

Si considerano violazioni importanti e come tali saranno sanzionate, le violazioni delle misure di tutela delle segnalazioni e/o del segnalante così come le segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave.

### 8.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali stabilite nel presente Modello Organizzativo e Codice Etico sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti esse rientrano e non eccedono quelle previste dal CCNL (Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro) adottato, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni di seguito riportate, saranno applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alla gravità del fatto considerata anche in relazione alla possibile sanzione che la Società potrebbe ricevere a causa della violazione commessa;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

In particolare, in applicazione del presente sistema sanzionatorio in accordo con quanto definito dallo Statuto dei Lavoratori, dal CCNL industria agroalimentare e Commercio per l'area commerciale, si prevedono per i dipendenti le seguenti sanzioni disciplinari.

#### Ammonizione verbale

Questa sanzione si applica al dipendente che:

- violi le disposizioni interne previste dal Codice Etico e dal Modello Organizzativo o adottati, un comportamento non conforme o negligente alle prescrizioni, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società nei confronti dei propri dipendenti.

#### Ammonizione scritta

Questa sanzione si applica al dipendente che:

- violi le disposizioni interne previste (ad esempio che non osservi più volte le disposizioni prescritte nel Codice Etico o non osservi le disposizioni del Modello, ometta più volte di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio individuate, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società nei confronti dei propri dipendenti.

#### Multa per massimo di 3 ore come previsto dal CCNL

Questa sanzione si applica al dipendente che:

- violi più volte le disposizioni interne previste o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio individuate, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza della Società nei confronti dei propri dipendenti;
- Effettua segnalazioni infondate con colpa grave.

#### Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per il periodo massimo previsto dal CCNL

Questa sanzione della durata massima di 3 giorni si applica al dipendente che:

- nel violare le disposizioni interne previste o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle disposizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società, arrechi danno alla Società o esponga a una situazione oggettiva di pericolo l'integrità dei beni della Società.
- Effettua ripetute segnalazioni infondate con colpa grave,
- Viola le misure di tutela del segnalante o tenti di violarle.

#### Licenziamento senza preavviso, ma con trattamento di fine rapporto come previsto dal CCNL

Questa sanzione si applica al dipendente che:

- nel violare le regole procedurali o di comportamento previste nel Modello e/o nel codice etico adottati ai sensi del D.lgs. 231/01, pone in essere un comportamento diretto in modo univoco ad arrecare danno alla Società o a compiere un reato, tale da determinare a carico della stessa l'applicazione delle sanzioni previste dal D.lgs. 231/01.
- Effettua segnalazioni infondate con dolo.
- Effettua discriminazioni nei confronti del segnalante.

### **8.2 Provvedimenti nei confronti dei Responsabili e Procuratori**

In caso di violazione delle disposizioni previste dal presente Modello Organizzativo o dal Codice Etico, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio individuate, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, l'OdV provvederà ad informare il CdA che provvederà ad applicare nei confronti dei dirigenti le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL applicato. Costituisce illecito disciplinare anche la mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole e delle procedure previste dal Modello.

### **8.3 Misure nei confronti del CdA**

In caso di violazione del Modello Organizzativo o Codice Etico da parte di un Componente del CdA, l'Organismo di Vigilanza informerà il Presidente e, nel caso sia il Presidente la persona oggetto della misura, il Collegio Sindacale che provvederà a comunicarlo all'Assemblea dei Soci per i relativi provvedimenti.

### **8.4 Misure nei confronti del Collegio Sindacale**

In caso di violazione del presente Modello Organizzativo da parte di uno dei componenti del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informerà l'organo amministrativo che provvederà ad assumere le opportune iniziative.

### **8.5 Misure nei confronti di collaboratori esterni e fornitori**

Ogni grave comportamento posto in essere dai collaboratori esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal Codice Etico determinerà la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

Nei documenti contrattuali con collaboratori esterni e fornitori sono definite clausole risolutive a tale riguardo. In questo senso i collaboratori esterni e i fornitori in genere debbono accettare esplicitamente (così come i dipendenti, i Dirigenti, gli Amministratori e il Collegio Sindacale) il Codice Etico.