


# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

PARTE GENERALE

APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 23/07/2024

**ISOTTA FRASCHINI MOTORI S.P.A.**

SEDE LEGALE IN BARI, VIA FRANCESCO DE BLASIO Z.I., 70100

ISCRIZIONE AL REGISTRO DELLE IMPRESE DI BARI N. 00871760328

## INDICE


SEZIONE PRIMA - IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231 ..... 4

1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI ..... 4

1.2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO ..... 4

1.3. LE SANZIONI COMMINATE DAL DECRETO ..... 6

1.4. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA ..... 6

1.5. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO ..... 7

1.6. IL SINDACATO DI IDONEITÀ ..... 7

1.7. LE "LINEE GUIDA" DI CONFINDUSTRIA ..... 8

2.1. LA SOCIETÀ ..... 9

2.2. LA GOVERNANCE DI ISOTTA FRASCHINI MOTORI S.P.A. ..... 9

2.3. DESTINATARI ..... 9

2.4. FINALITÀ DEL MODELLO ..... 9

2.5. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO ..... 10

2.6. LA MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO REATO ..... 10

2.7. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO ..... 11

2.8. CODICE DI COMPORTAMENTO GRUPPO E MODELLO ..... 14

SEZIONE TERZA - ORGANISMO DI VIGILANZA ..... 15

3.1. DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA ..... 15

3.2. POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA ..... 17

3.3. FLUSSI DI COMUNICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA ..... 18

3.4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA ..... 19

SEZIONE QUARTA – SISTEMA SANZIONATORIO ..... 22

4.1. SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE ..... 22

4.2. SANZIONI PER I LAVORATORI SUBORDINATI CON LA QUALIFICA DI DIRIGENTI ..... 23

4.3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI ..... 24

4.4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI APICALI ..... 25

4.5. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI ..... 26

4.6. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS ..... 26

4.7. SANZIONI EX ART. 6, COMMA 2-*BIS*, D. LGS. 231/2001 ("WHISTLEBLOWING") ..... 27

**SEZIONE QUINTA - DIFFUSIONE DEL MODELLO ..... 28**

**SEZIONE SESTA - ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ..... 29**

**ALLEGATO 1 ..... 30**

# SEZIONE PRIMA - IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

## 1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" (di seguito anche il "**D. Lgs. 231/2001**" o anche solo il "**Decreto**"), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell'art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per "enti" si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Il Decreto ha, inoltre, inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui la Repubblica Italiana aveva già da tempo aderito, ed in particolare:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei Funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di Pubblici Ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita "amministrativa" dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all'ente le medesime garanzie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D. Lgs. 231/2001, commessi, *nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso*, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti "*soggetti apicali*"), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti "*soggetti sottoposti*"). Al contrario, la sussistenza di un vantaggio esclusivo da parte di colui il quale commette il fatto reato esclude la responsabilità della Società, la quale si viene in questo modo a trovare in una situazione di assoluta e manifesta estraneità rispetto al reato commesso.

Oltre all'esistenza dei requisiti sopra descritti, il D. Lgs. 231/2001 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una "*colpa di organizzazione*", da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

Laddove l'ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

Occorre precisare che la responsabilità amministrativa della persona giuridica si aggiunge a quella penale, ma non annulla, la responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso il reato; entrambe queste responsabilità sono oggetto di accertamento di fronte al giudice penale.

La responsabilità dell'impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo (ai sensi dell'art. 26 del D. Lgs. 231/2001), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

## 1.2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito le "famiglie di reato" attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001, rimandando all'ALLEGATO 1 del presente documento per il dettaglio delle singole fattispecie ricomprese in ciascuna famiglia:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione, modificati dalla Legge 190/2012, dalla Legge 161/2017, dalla Legge 3/2019, dal D. Lgs. 75/2020 e dalla Legge 137/2023 *(artt. 24 e 25)*;
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati, introdotti dalla Legge 48/2008, modificato dal D. Lgs. 7 e 8/20216 e dal D.L. 105/2019 *(art. 24-bis)*;
3. Delitti di criminalità organizzata, introdotti dalla Legge 94/2009 e modificati dalla L. 69/2015 e dalla L. n. 236/2016 *(art. 24 ter)*;
4. Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, aggiunti dal D. L. n. 350/2001, convertiti con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificati dalla L. n. 99/2009 e dal D. Lgs. 125/2016 *(art. 25-bis)*;
5. Delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dalla Legge 99/2009 *(art. 25-bis 1)*;
6. Reati societari, introdotti dal D. Lgs. 61/2002 e modificati dalla Legge 190/2012, dalla Legge 69/2015, dal D. Lgs. 38/2017 e dal D. Lgs. 19/2023 (*art. 25-ter)*;
7. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 7/2003 *(art. 25 quater)*;
8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla Legge 7/2006 *(art. 25–quater. 1)*;
9. Delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 228/2003 e modificati con la Legge 199/2016 *(art. 25 quinquies)*;
10. Abusi di mercato, introdotti dalla Legge 62/2005 *(art. 25-sexies)*;
11. Reati transnazionali, introdotti dalla Legge 146/2006;
12. Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, introdotti dalla Legge 123/2007 e modificati con legge 3/2018 *(art. 25-septies)*;
13. Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita, introdotti dal D. Lgs. 231/2007 e modificati dalla Legge 186/2014 e dal D. Lgs. 195/2021 *(art. 25-octies)*;
14. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, introdotti dal D.Lgs. 184/2021 e modificati dalla Legge 137/2023 *(art. 25-octies.1)*;
15. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dalla Legge 99/2009 e modificati dalla Legge 93/2023 *(art. 25-novies)*;
16. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dalla Legge 116/2009 e sostituito dall'art. 2, comma 1, D. Lgs. 7 luglio 2011 n, 121 *(art. 25-decies)*;
17. Reati ambientali, introdotti dal D. Lgs. 121/2011 e modificati dalla Legge 68/2015, dal D. Lgs. 21/2018 e dalla Legge 137/2023 *(art. 25-undecies)*;
18. Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, introdotto nel Decreto dal D. Lgs. 109/2012 e modificato dalla Legge 161/2017 e dal D. L. 20/2023 *(art. 25-duodecies)*;
19. Reato di razzismo e xenofobia, introdotto dalla Legge 167/2017 e modificato dal D. Lgs. 21/2018 (art. 25-*terdecies*);
20. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, introdotta dalla Legge 39/2019 (*art. 25-quaterdecies);*
21. Reati tributari, introdotti dalla Legge 157/2019 e modificati dal D. Lgs. 75/2020 (art. 25-*quinquiesdecies*);
22. Reati in materia di contrabbando, introdotti dal D.Lgs. 75/2020 (*art. sexiesdecies)*;
23. Delitti contro il patrimonio culturale, introdotti dalla Legge 22/2022 (*art. septiesdecies)*;

24. Reati in materia di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, introdotti dalla Legge 22/2022 (*art. 25-duodevicies)*;

25. Responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato [costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva] (art. 12, L. n. 9/2013).

### 1.3. LE SANZIONI COMMINATE DAL DECRETO

Il sistema sanzionatorio definito dal D. Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

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

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate solo laddove espressamente previste e anche in via cautelare, sono le seguenti:

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

Il D. Lgs. 231/2001 prevede inoltre che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15) nominato per un periodo pari alla durata della pena che sarebbe stata applicata, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione tenuto conto delle dimensioni della società e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata.

### 1.4. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente non risponda a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

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

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo, dunque, consente all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

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

Con riferimento all'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il D. Lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo.

### 1.5. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

In forza dell'articolo 4 del Decreto, l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione di taluni reati al di fuori dei confini nazionali. In particolare, l'art. 4 del Decreto prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

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

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti. Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale "il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione".

### 1.6. IL SINDACATO DI IDONEITÀ

L'attività di accertamento svolta dal giudice penale in merito alla sussistenza di profili di responsabilità amministrativa a carico della società, concerne due profili. Da un lato l'accertamento circa la commissione di un reato che rientri nell'ambito di applicazione del Decreto, dall'altro "il sindacato di idoneità" sull'eventuale Modello organizzativo adottato dalla Società stessa.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del Modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D. Lgs.

n. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente ex ante per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale esistente al momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del Modello adottato.

In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il Modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

### 1.7. LE "LINEE GUIDA" DI CONFINDUSTRIA

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. I successivi aggiornamenti pubblicati da Confindustria ed approvati dal Ministero della Giustizia sono stati emessi nel maggio 2004, marzo 2014 e giugno 2021.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D. Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice di Comportamento di Gruppo;
- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove opportuno, adeguati limiti di spesa;
- sistemi di controllo di integrato che, considerando tutti i rischi operativi, siano capaci di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- informazione e comunicazione al personale, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza ed adeguatamente dettagliata nonché periodicamente ripetuta, a cui si aggiunge un adeguato programma di formazione del personale, modulato in funzione dei livelli dei destinatari.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

# SEZIONE SECONDA - IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ISOTTA FRASCHINI MOTORI S.P.A.

## 2.1. LA SOCIETÀ

Isotta Fraschini Motori S.p.A. (di seguito alternativamente "Isotta Fraschini Motori" o la "Società"), con sede legale a Bari in Via Francesco De Blasio Z.I., è una Società del Gruppo Fincantieri (partecipata al 100% da Fincantieri S.p.A., di seguito alternativamente "Fincantieri" o la "Capogruppo") e si occupa della progettazione, costruzione e vendita di generatori di moto e di energia, di qualsiasi genere e tipo, di organi di trasmissione e di raccordo all'impianto utilizzatore, montati sia su mezzi in movimento che stazionari.

## 2.2. LA GOVERNANCE DI ISOTTA FRASCHINI MOTORI S.P.A.

La Società adotta un sistema di gestione tradizionale i cui organi sociali sono rappresentati dall'Assemblea dei Soci, dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale, mentre la revisione contabile è affidata ad una società di revisione esterna.

L'Assemblea degli Azionisti ha il compito di prendere le decisioni più rilevanti per la vita della società, tra cui la nomina degli organi sociali, l'approvazione del bilancio e le modifiche dello Statuto.

Il Consiglio di Amministrazione, cui spetta la gestione dell'impresa, ha delegato parte delle proprie competenze all'Amministratore Delegato.

La rappresentanza legale della Società spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione, nonché all'Amministratore Delegato nei limiti dei poteri a loro conferiti.

## 2.3. DESTINATARI

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per i componenti degli organi sociali, il management e i dipendenti di Isotta Fraschini Motori S.p.A., nonché tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società (di seguito i "**Destinatari**").

## 2.4. FINALITÀ DEL MODELLO

Nell'ambito del contesto illustrato, Isotta Fraschini Motori è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle relative attività aziendali, a tutela della propria immagine e reputazione, delle aspettative dei propri stakeholder e del lavoro dei propri dipendenti ed è, altresì, consapevole dell'importanza di dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs.231/2001 (di seguito il "**Modello**"), idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza da parte della Società.

Sebbene l'adozione del Modello non costituisca un obbligo imposto dal Decreto, bensì una scelta facoltativa rimessa a ciascun singolo ente, per i motivi sopra menzionati la Società ha deciso di adeguarsi alle previsioni del Decreto, avviando un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e dei presidi di controllo già adottati alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, all'integrazione del sistema attualmente esistente.

Isotta Fraschini Motori ha approvato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai fini del D. Lgs.231/2001, che ha successivamente costantemente aggiornato in occasione delle più rilevanti modifiche al contesto normativo e all'assetto aziendale.

Consapevole della necessità di mantenere aggiornato il Modello affinché risulti idoneo alla prevenzione della commissione dei reati presupposto previsti, la Società ha pertanto approvato la presente versione

del Modello, che recepisce la valutazione aziendale rispetto alle avvenute modifiche organizzative nonché all'applicabilità al contesto operativo di Isotta Fraschini Motori dei nuovi reati presupposto di recente introduzione.

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

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice di Comportamento di Gruppo, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e interdittive) anche a carico della Società;
- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza che la Società condanna ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- realizzare un'equilibrata ed efficiente struttura organizzativa, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informazione interna ed esterna;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

### 2.5. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

Il Modello si compone della presente Parte Generale, nella quale sono illustrate le funzioni e i principi del Modello oltre ad essere individuate e disciplinate le sue componenti essenziali (il Sistema dei controlli preventivi, il Sistema disciplinare ed i meccanismi sanzionatori, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza ed il processo di aggiornamento nel tempo) e delle Parti Speciali riportanti i rischi-reato identificati e i correlati principi di comportamento e controllo a prevenzione degli stessi. Gli elementi fondamentali, sviluppati da Isotta Fraschini Motori nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- la mappatura delle attività cosiddette "sensibili", con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati ricompresi nel Decreto;
- la previsione di specifici presidi di controllo (come esplicitati nelle successive Parti Speciali del presente Modello) a supporto dei processi strumentali ritenuti esposti al rischio potenziale di commissione di reati;
- l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- l'adozione di un sistema sanzionatorio (come esplicitato nella Sezione Quarta della Parte Generale del presente Modello) volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello stesso;
- lo svolgimento di un'attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello (come meglio declinata nella Sezione Quinta della presente Parte Generale).

### 2.6. LA MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO REATO

Il D. Lgs. 231/2001 prevede espressamente, all'art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere

potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto. Di conseguenza, la Società ha proceduto, con il supporto di un consulente esterno, ad una approfondita analisi delle proprie attività aziendali.

Nell'ambito di tale attività, la Società ha, in primo luogo, analizzato la propria struttura organizzativa, rappresentata nell'organigramma aziendale che individua le Funzioni aziendali, evidenziandone ruoli e linee gerarchiche.

Successivamente, la Società ha proceduto all'analisi delle proprie attività aziendali sulla base delle informazioni raccolte dai Responsabili di Funzione e dal Vertice Aziendale[1] che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza. In particolare l'individuazione delle attività a rischio nell'ambito dei processi aziendali si è basata sulla preliminare analisi:

- dell'Organigramma aziendale che evidenzia le linee di riporto gerarchiche e funzionali;
- delle deliberazioni e le relazioni degli Organi amministrativi e di controllo;
- del *corpus* normativo aziendale (i.e. procedure, disposizioni organizzative) e del sistema dei controlli in generale;
- del sistema dei poteri e delle deleghe;
- delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria aggiornate a giugno 2021;
- della "storia" della Società, ovvero degli accadimenti pregiudizievoli che hanno interessato la realtà aziendale nel suo trascorso.

I risultati dell'attività sopra descritta sono stati raccolti in una scheda descrittiva (c.d. Matrice delle Attività a Rischio–Reato) che illustra in dettaglio i profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001, nell'ambito delle attività proprie di Isotta Fraschini Motori S.p.A. Detta Matrice delle Attività a Rischio-Reato è custodita presso la sede della Società a cura della Funzione *Amministrazione* che ne cura l'archiviazione, rendendola disponibile per eventuale consultazione agli Amministratori, ai Sindaci, all'Organismo di Vigilanza e a chiunque sia legittimato a prenderne visione.

In particolare, nella Matrice delle Attività a Rischio-Reato sono rappresentate, per singola categoria di reato presupposto (strutturata per articolo del D. Lgs. 231/2001), le aree aziendali (c.d. "attività sensibili") potenzialmente associabili ai reati dei quali è ritenuta possibile la commissione, gli esempi di eventuali modalità e finalità di realizzazione dei reati medesimi, nonché i processi nel cui svolgimento, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni, gli strumenti e/o i mezzi per la commissione dei reati individuati come applicabili (c.d. "processi strumentali").

### 2.7. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Il sistema di controllo interno della Società si sostanzia nell'insieme di strumenti, strutture organizzative e procedure aziendali volti a contribuire, attraverso un processo di identificazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi nell'ambito della Società a una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati dal Consiglio di Amministrazione.

Il sistema di controllo, inteso come processo attuato dalla Società al fine di gestire e monitorare i principali rischi e consentire una conduzione aziendale sana e corretta, coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, riducendo ragionevolmente ogni possibile conflitto di interesse.

In particolare, il sistema di controllo interno di Isotta Fraschini Motori si basa, oltre che sulle regole comportamentali previste nel presente Modello, anche sui seguenti elementi:

- il Codice di Comportamento del Gruppo Fincantieri (di seguito, alternativamente "**Codice**" o "**Codice di Comportamento**")

[1] Il Vertice Aziendale si intende composto dal Consiglio di Amministrazione e dal Presidente.

- la struttura gerarchico-funzionale (organigramma aziendale);
- il sistema di deleghe e procure;
- il sistema di procedure aziendali e istruzioni operative;
- i sistemi informativi orientati alla segregazione delle funzioni e alla protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili che ai sistemi utilizzati a supporto delle attività operative connesse al business.

L'attuale sistema di controllo interno di Isotta Fraschini Motori, inteso come processo attuato dalla Società al fine di gestire e monitorare i principali rischi e consentire una conduzione aziendale sana e corretta, è in grado di garantire il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- "*ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua*": ogni operazione deve essere supportata da adeguata documentazione sulla quale gli Enti aziendali preposti possono procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.
- *"nessuno può gestire in autonomia un intero processo"*: il sistema di controllo operante in azienda deve garantire l'applicazione del principio di separazione delle funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione. Inoltre, il sistema prevede che: (i) a nessuno siano attribuiti poteri illimitati; (ii) i poteri e le responsabilità sono chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione; (iii) i poteri autorizzativi e di firma sono coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.
- "*documentazione dei controlli*": l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione, effettuati in coerenza con le responsabilità assegnate, deve essere sempre documentata (eventualmente attraverso la redazione di verbali).

La Società ha individuato una serie di elementi che compongono il sistema di controllo preventivo, al fine di garantire l'efficacia del Modello nel rispetto dei "principi di controllo" sopra indicati, tali elementi sono ricapitolati di seguito.

- *Codice di Comportamento di Gruppo*

  Il Codice di Comportamento di Gruppo, adottato da Isotta Fraschini Motori stabilisce, anche ai fini della prevenzione dei reati c.d. presupposto previsti dal D. Lgs. 231/2001 e successive integrazioni, le regole di comportamento generale che tutti coloro che lavorano in azienda, senza distinzioni o eccezioni, sono impegnati ad osservare e a fare osservare nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. Il Codice di Comportamento è inserito nel sistema intranet aziendale a cui tutti i dipendenti hanno accesso. Gli eventuali atti compiuti dai dipendenti in violazione del Codice di Comportamento non impegnano in alcun modo l'azienda che potrà esperire tutte le azioni, da quelle disciplinari a quelle dell'autorità competente, a tutela e garanzia dei propri interessi.

- *Sistema Organizzativo di attribuzione delle responsabilità e meccanismi premianti*

  Il Sistema organizzativo aziendale trova manifestazione nella raccolta di tutta la documentazione aziendale curata ed aggiornata dalla Funzione *Amministrazione.* Tale raccolta è composta da Ordini di servizio, Linee guida, Direttive, Normative e procedure, Organigrammi, Comunicazioni del Vertice Aziendale. Gli "organigrammi" riflettono l'attribuzione delle responsabilità e delle linee di dipendenza gerarchica, comunicati/formalizzati con gli Ordini di Servizio emanati dall'amministrazione gerarchica, comunicati /formalizzati con gli ordini di Servizio emanati dall'Amministratore Delegato. Le Linee guida, le Direttive, le Normative e le Procedure emanati dal Vertice Aziendale descrivono i compiti di ciascuna Funzione aziendale e ne specificano i rapporti funzionali con gli altri enti

- rapporti sempre caratterizzati dalla contrapposizione delle funzioni, dalla separazione dei compiti e dalla formalizzazione - tenuto conto della struttura organizzativa della Società. Il sistema premiante dei dipendenti è coerente col fine di indirizzare le attività del personale operativo e manageriale verso l'efficiente conseguimento degli obiettivi aziendali. Gli obiettivi (target e performance) sono perseguibili, condivisi ed accettati ad ogni livello.

- *Procedure manuali ed informatiche con particolare riguardo all'area finanziaria*

  I Sistemi Informativi aziendali si basano sul sistema integrato SAP. Gli step di controllo insiti in SAP regolano lo svolgimento sequenziale delle attività garantendo la separazione dei compiti e delle funzioni di coloro che lo alimentano e assicurano la coerenza dei dati e delle informazioni col sistema organizzativo aziendale. Le previste firme manuali / elettroniche garantiscono la supervisione e l'autorizzazione delle operazioni. La gestione ed il controllo dei profili di abilitazione per ciascun modulo SAP sono attribuiti al Responsabile dell'area funzionale prevalentemente interessata. Gli accessi e le abilitazioni sono abbinate ai singoli utenti in relazione ai compiti organizzativi assegnati e le password "personali" di accesso vengono cambiate trimestralmente (blocco di sistema). Le abilitazioni nelle aree sensibili vengono periodicamente monitorate per evidenziare eventuali criticità.

  Tutte le operazioni della gestione finanziaria effettuate dal personale della Società a ciò espressamente autorizzate, transitano sui conti correnti bancari intestati alla Società e sono riprese nel modulo SAP di contabilità. Le disposizioni di pagamento devono essere autorizzate (sia quelle originate dai processi tipici aziendali che tramite cassa) dal Presidente e Amministratore Delegato. In ogni caso devono essere sempre salvaguardati i principi di trasparenza, verificabilità ed inerenza all'attività aziendale.

  Tutte le fatture ricevute trovano corrispondenza in una fornitura / prestazione comprovata secondo le norme aziendali (entrata materiali, comprovante lavori, benestare dell'ente richiedente per prestazione ricevuta) e vengono proposte per il pagamento dopo la verifica dei relativi ordini / contratti emessi dalle funzioni a ciò abilitate.

  Periodicamente vengono effettuate verifiche sulle situazioni contabili riguardanti banche, clienti, fornitori, legali, avvocati, agenti, consulenti e intermediari. Su ciascuno di questi soggetti sono possibili tutti gli approfondimenti informativi. I saldi ed i movimenti di cassa vengono periodicamente verificati nella salvaguardia del principio della separazione dei compiti e delle responsabilità. Le spese sostenute con carte di credito aziendale e le spese di rappresentanza devono essere autorizzate, documentate ed inerenti all'attività aziendale.

- *Poteri autorizzativi e di firma*

  La Società intrattiene i rapporti con l'esterno con qualsiasi interlocutore (pubblico o privato, nazionale o estero) esclusivamente per mezzo dei propri dipendenti a ciò espressamente autorizzati. I poteri autorizzativi e di firma sono coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali definite dai documenti organizzativi e dalle procure.

- *Sistemi di controllo di gestione in essere*

  Il sistema di controllo di gestione della società si basa sul modulo di SAP che consente la rilevazione dei costi per commessa. Ciascun Responsabile di Funzione, in coerenza con la struttura organizzativa e tramite l'integrazione con altri Enti aziendali:

  - assicura la pianificazione operativa delle attività assegnate;
  - raccoglie dagli Enti aziendali interessati elementi di valutazione sui costi, proventi, impegni finanziari; a tal fine mantiene i necessari contatti con il Management e con le omologhe funzioni della Capogruppo;
  - promuove lo sviluppo di efficaci sistemi di controllo e ne assicura l'utilizzo e la diffusione in azienda. Fornisce altresì al Vertice Aziendale rapporti che illustrano le situazioni verificatesi a fronte di quelle previste, segnalando e commentando le

deviazioni significative.

Per questo studia e predispone schemi ed indici di valutazione di tipo economico dei fenomeni aziendali relativi ai fatti gestionali, perché l'analisi antecedente, concomitante e consuntiva degli stessi sia accurata, tempestiva e consenta l'individuazione di alternative decisionali.

Il controllo si basa, altresì, sulla sistematica azione di analisi dei processi di risk assessment interni alle singole funzioni.

- *Principi di comunicazione al personale (linee gerarchiche, flussi di informazione) e formazione*

  Con riferimento alla comunicazione (attuata attraverso intranet aziendale, ordini di servizio, comunicazioni interne, documenti organizzativi, procedure) essa riguarda il Codice di Comportamento e gli altri strumenti, quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano. Tali strumenti assicurano una comunicazione capillare, efficace, autorevole, periodicamente aggiornata e ripetuta. Deve inoltre essere sviluppato e mantenuto, un adeguato programma di formazione rivolto al personale delle aree a rischio, differenziato in funzione dei diversi livelli dei destinatari e che illustri le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, che ispirano le regole e la loro portata concreta.

## 2.8. CODICE DI COMPORTAMENTO GRUPPO E MODELLO

La Società, determinata a improntare lo svolgimento delle attività aziendali al rispetto della legalità e dei principi, ha adottato il Codice di Comportamento di Gruppo che sancisce una serie di regole di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza da parte dei propri organi sociali, dipendenti e terzi.

Il Modello, le cui previsioni sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi del Codice di Comportamento, risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto ed è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell'ambito di operatività del D. Lgs. 231/2001.

Il Codice di Comportamento di Gruppo afferma comunque principi idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D. Lgs. 231/2001, acquisendo pertanto rilevanza anche ai fini del presente Modello e costituendo un elemento ad esso complementare.

# SEZIONE TERZA - ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati. Pertanto l'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente al Consiglio di Amministrazione, svincolato da ogni rapporto gerarchico con il Consiglio stesso e con i singoli responsabili delle Funzioni.

In ossequio alle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione di Isotta Fraschini Motori ha istituito l'Organismo di Vigilanza a struttura monocratica.

In particolare, la composizione dell'Organismo di Vigilanza è stata definita in modo da garantire i seguenti requisiti:

- *Autonomia e indipendenza*: detto requisito è assicurato dal posizionamento all'interno della struttura organizzativa come unità di staff ed in una posizione più elevata possibile, prevedendo il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale, vale a dire al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso;
- *Professionalità*: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. In particolare, la composizione prescelta garantisce idonee conoscenze giuridiche e dei principi e delle tecniche di controllo e monitoraggio, nonché dell'organizzazione aziendale e dei principali processi della Società;
- *Continuità d'azione*: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale di Isotta Fraschini Motori. In particolare, il requisito in esame è garantito dalla presenza nell'Organismo di non meno di un dipendente della Società.

L'Organismo risulta costituito in forma monocratica; nei casi di necessità, potrà ricorrere a collaborazioni esterne sulla base di un predefinito contratto e di una previsione annua di spesa, coperta dal budget dell'Organismo.

Il riporto dell'Organismo di Vigilanza è previsto su due livelli: al Presidente del Consiglio di Amministrazione, se la situazione oggetto di rilievo vede interessata la struttura aziendale; all'intero Consiglio ed al Collegio Sindacale nei casi di coinvolgimento di membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio.

## 3.1. DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA

L'Organismo di Vigilanza resta in carica tre anni, considerando un anno come coincidente con l'esercizio societario, ed è sempre rieleggibile. Il suo componente è scelto tra i soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e non deve essere in rapporti di coniugio o parentela con i Consiglieri di Amministrazione.

Può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza monocratico un professionista esterno, che non deve avere con la Società rapporti tali da integrare ipotesi di conflitto di interessi.

I compensi del componente dell'Organismo di Vigilanza non costituiscono ipotesi di conflitto di interessi.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e se nominato decade, colui il quale si trovi in una delle seguenti situazioni:

- relazione di coniugio, parentela o affinità entro il 4° grado, di convivenza in more uxorio, o rapporti di persone che rientrano nella sfera affettiva, con: (a) componenti del Consiglio di

Amministrazione, (b) soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, (c) persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società, sindaci della Società e la società di revisione nonché gli altri soggetti indicati dalla legge;

- conflitto di interesse, anche potenziale, con la Società o con società controllate, che ne compromettano l'indipendenza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o su società controllate;
- funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza;
- provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs 231/2001;
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove uno dei sopra richiamati motivi di sostituzione o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico del componente dell'Organismo, questi decadrà automaticamente dalla carica e dovrà darne contestuale comunicazione al Presidente - Amministratore Delegato, per la formulazione della proposta di sostituzione al Consiglio di Amministrazione ai sensi del presente paragrafo.

Il Consiglio di Amministrazione può provvedere, con delibera consiliare, solo per giusta causa, sentito il parere del Collegio Sindacale, alla sospensione delle funzioni e/o dei poteri dell'Organismo e alla nomina di un interim o alla revoca dei poteri.

Costituiscono giusta causa di sospensione delle funzioni e/o revoca dei poteri:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi, anche potenziale, che impedisca il mantenimento dei requisiti di autonomia e indipendenza dell'Organismo stesso;
- la sentenza di condanna della Società, passata in giudicato, ovvero una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- un provvedimento di condanna del componente dell'Organismo, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs 231/2001;
- una condanna del componente dell'Organismo, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

Qualora la revoca sia avvenuta senza giusta causa, il componente revocato avrà diritto di richiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

E' possibile recedere in ogni momento dall'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi ai Consiglieri di Amministrazione con raccomandata A.R.

L'Organismo di Vigilanza ha definito, in piena autonomia, le regole per il proprio funzionamento nel "Regolamento dell'attività dell'Organismo di Vigilanza", in particolare disciplinando le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse.

### 3.2. POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilare sulla validità ed adeguatezza del Modello, ossia sulla sua concreta capacità di prevenire i comportamenti sanzionati dal Decreto;
- vigilare sull'attuazione del Modello nell'ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio di reato;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione della Società l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- confrontarsi con le Funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali identificate nel Modello a rischio reato;
- verificare l'istituzione e il funzionamento di specifici canali informativi "dedicati" (es. indirizzo di posta cartacea e piattaforma whistleblowing), diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività aziendale individuate a potenziale rischio di reato;
- verificare e controllare la regolare tenuta ed efficacia di tutta la documentazione inerente le attività/operazioni individuate nel Modello potendo accedere a tutta la documentazione e alle informazioni ritenute utili nell'ambito del monitoraggio;
- verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente della Società, nonché del Datore di Lavoro e della struttura da questi coordinata per i temi di sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro, o di eventuali consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche (ad es. in ambito ambientale);
- svolgere o provvedere a far eseguire accertamenti sulla veridicità e fondatezza delle segnalazioni ricevute, predisporre una relazione sulla attività svolta e proporre al Vertice Aziendale, preposta all'adozione delle sanzioni disciplinari nei confronti del personale della Società, l'eventuale prescrizione dei provvedimenti di cui alla Sezione Quarta del Modello;
- segnalare immediatamente al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello da parte degli Amministratori della Società ovvero di figure apicali della stessa;
- segnalare immediatamente al Collegio Sindacale eventuali violazioni del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione o di uno o più Amministratori, laddove fondate.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni intese a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni che devono pervenirgli dalle funzioni aziendali;

- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale ritenuto rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D. Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili delle Funzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, 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 della Società;
- compiere indagini in merito alle segnalazioni pervenute per verificare se integrino violazioni del Codice di Comportamento di Gruppo o del Modello e per accertarne la fondatezza, segnalando, all'esito delle indagini condotte, alla Funzione competente o al Consiglio di Amministrazione, a seconda del ruolo aziendale dell'autore della violazione, l'opportunità di avviare una procedura disciplinare o di assumere adeguate misure sanzionatorie nei confronti dell'autore stesso;
- ottenere l'informativa in merito agli esiti delle procedure disciplinari o delle iniziative sanzionatorie assunte dalla Società per accertate violazioni del Codice di Comportamento di Gruppo e/o del Modello, e, in caso di archiviazione, chiederne le motivazioni;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione della Società riconosce all'Organismo di Vigilanza un *budget* di spesa annuale nell'importo proposto dall'Organismo stesso e, in ogni caso, adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere nel rispetto delle procedure aziendali e dei poteri di firma e, in caso di spese eccedenti il *budget*, dovrà essere autorizzato direttamente dall' Amministratore Delegato.

### 3.3. FLUSSI DI COMUNICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Come sopra già anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente con il Consiglio di Amministrazione della Società.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce agli Organi Sociali lo stato di fatto sull'attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza tramite reporting diretto, riunioni (anche in video conferenza,) svolto con le seguenti modalità:

- almeno annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale attraverso una relazione scritta, nella quale siano illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità rilevate e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per assicurare l'implementazione operativa del Modello;
- tempestivamente nei confronti del Collegio Sindacale, in relazione a presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali o dai componenti del Consiglio di Amministrazione, ferma restando la facoltà del Collegio Sindacale di richiedere informazioni o chiarimenti in merito alle suddette presunte violazioni.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento sia dal Consiglio di Amministrazione che dal Collegio Sindacale e, a sua volta, ha facoltà di richiedere la convocazione dei predetti organi sociali per questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

L'attività dell'Organismo di Vigilanza sarà documentata attraverso verbali e conservata agli atti dell'Organismo, nel rispetto del principio di riservatezza dei dati ed informazioni ivi contenuti, nonché delle disposizioni normative in tema di trattamento di dati personali.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

### 3.4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D. Lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle Funzioni della Società, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

L'Organismo determina in autonomia le modalità ed i contenuti delle attività di verifica, nell'ambito delle quali può richiedere:

- su base generale, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette verifiche, preventivamente identificati dall'Organismo e formalmente richiesti alle singole Funzioni;
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente l'attuazione del Modello o del Codice di Comportamento nelle aree di attività a rischio-reato, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo (c.d. segnalazioni);
- su base semestrale, i vari report di informativa periodica, predisposti dalle Direzioni aziendali Responsabili.
- su base semestrale, dichiarazioni da parte dei responsabili di funzione con le quali si conferma che non sono state poste in essere violazioni del Modello organizzativo ("schede di evidenza") e che:
    a) è stata data evidenza dei rapporti tenuti con ciascun ente della Pubblica Amministrazione nelle aree a rischio reato;
    b) sono state rispettate le indicazioni, le deleghe ed, in generale, i principi contenuti nel Modello in relazione ai reati considerati.

A tale ultimo riguardo, i Destinatari devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazione delle prescrizioni del Decreto e/o del Modello e/o del Codice di Comportamento, nonché specifiche fattispecie di reato.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo e in ottemperanza alle previsioni della legge n. 179/2017 che introduce nell'ordinamento italiano "Disposizioni a 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" (la "Legge Whistleblowing"), nonché in ottemperanza alle modifiche apportate dal D. Lgs. n. 24/2023 in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del Diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali, la Società ha adottato una pluralità di canali dedicati alla segnalazione di illeciti. A tal riguardo, la Società ha istituito:

- l'indirizzo di posta cartacea: Riservato OdV c/o Isotta Fraschini Motori S.p.A., Via Francesco De Blasio Z.I., 70100 - Bari;
- una specifica piattaforma online per le segnalazioni, accessibile tramite sito internet di Isotta Fraschini Motori (www.isottafraschini.it).

Ai destinatari del Modello sono fornite apposite istruzioni per l'utilizzo dei canali. Tale modalità di trasmissione delle segnalazioni è volta a garantire la massima riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti.

Il segnalante ha inoltre la possibilità, in presenza di determinate condizioni , di ricorrere anche a un canale esterno attivo presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) o di utilizzare la divulgazione pubblica, intendendo per tale il ricorso alla stampa o a mezzi elettronici o comunque a mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. Resta inteso che, nel caso in cui il segnalante abbia intenzionalmente rivelato la sua identità tramite piattaforma web o social

media o qualsivoglia altra forma, la protezione della riservatezza non troverà applicazione.

E' assicurata la riservatezza delle fonti e delle informazioni di cui si venga in possesso, fatti salvi gli obblighi di legge. Inoltre, la Società non effettuerà azioni ritorsive (sanzioni disciplinari, demansionamento, sospensione, licenziamento) o discriminerà in alcun modo in ambito lavorativo il personale della Società che abbia svolto in buona fede azioni mirate a riferire eventi o situazioni relative al rispetto del Codice di Comportamento, del Modello, delle procedure aziendali o comunque delle normative di legge.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, che il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Non verranno prese in considerazione segnalazioni prive di qualsiasi elemento sostanziale a loro supporto, eccessivamente vaghe o poco circostanziate ovvero di evidente contenuto diffamatorio o calunnioso.

Una volta accertata la fondatezza della segnalazione, l'Organismo:

- per le violazioni poste in essere dal personale dipendente, ne dà immediata comunicazione per iscritto al Vertice Aziendale per l'avvio delle conseguenti azioni disciplinari;
- per violazioni del Modello e/o del Codice di Comportamento ritenute fondate, da parte degli Amministratori della Società, ne dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale;
- per violazioni del Modello e/o del Codice di Comportamento, ritenute fondate, da parte di figure apicali della Società, ne dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

Oltre alle informazioni sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza:

- da parte della Funzione Amministrazione notizie concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati ricompresi nel D. Lgs. 231/2001;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, nonché modifiche statutarie o dell'organigramma aziendale;
- esiti delle eventuali azioni intraprese a seguito di segnalazione scritta dell'Organismo di Vigilanza di accertata violazione del Modello, l'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello, nonché i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni;

- da parte della Funzione *Igiene Sicurezza del Lavoro e Ambiente* le notizie concernenti:

- segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prognosi superiore ai 30 giorni) occorsi a dipendenti, collaboratori della Società, e più genericamente a tutti coloro che abbiano accesso alle strutture della Società;
- variazioni nei ruoli e nelle responsabilità nell'ambito dei sistemi di gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro (quali nomina a Datore di Lavoro, delega di funzione ex art. 16 D. Lgs. 81/2008, nomina a RSPP) e ambiente (quali procure e deleghe in materia ambientale).

Tutta la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello, e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza ed allo stesso pervenute nell'espletamento dei propri compiti istituzionali

devono essere custodite dall'Organismo in un apposito archivio istituito presso la sede del Società, nel rispetto delle disposizioni normative in tema di trattamento dei dati personali.

# SEZIONE QUARTA – SISTEMA SANZIONATORIO

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescindono dall'irrogazione di una condanna penale nei confronti del dipendente, del dirigente o del soggetto apicale o dall'instaurarsi di un procedimento penale e finanche dalla commissione di un reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Ai fini dell'applicazione del sistema disciplinare costituisce condotta rilevante, che determina l'applicazione di eventuali sanzioni, ogni azione o comportamento, anche di carattere omissivo, posto in essere in violazione delle norme contenute nel presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari dovrà essere ispirata al principio di proporzionalità e gradualità ed in particolare nell'individuazione della sanzione correlata si tiene conto degli aspetti oggettivi e soggettivi della condotta rilevante.

In particolare, sotto il profilo oggettivo ed in termini di gradualità, si tiene conto delle:

- violazioni del Modello che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato modesta esposizione a rischio;
- violazioni del Modello che hanno comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio;
- violazioni del Modello che hanno integrato un fatto di rilievo penale.

Le condotte rilevanti assumono, inoltre, maggiore o minore gravità in relazione alle circostanze in cui è stato commesso il fatto ed ai seguenti aspetti soggettivi:

- commissione di più violazioni con la medesima condotta;
- recidiva del soggetto agente;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto cui è riferibile la condotta contestata;
- condivisione di responsabilità con altri soggetti concorrenti nella violazione della procedura.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla funzione e/o agli organi societari competenti.

## 4.1. SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE

In relazione al personale dipendente, la Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori Metalmeccanici, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

La violazione delle norme di condotta e delle procedure indicate nel Modello costituisce un illecito disciplinare, ai sensi dell'art. 2104, co. 2, c.c. A titolo esemplificativo e non esaustivo e salvo quanto previsto nel CCNL ai fini dell'applicazione di eventuali misure disciplinari, si indicano alcune condotte rilevanti:

- violazione delle procedure interne o adozione, nell'espletamento di attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società sia in forma scritta che verbale (ad esempio il Lavoratore che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.);adozione, nell'espletamento delle attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o violazione dei principi dello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una inosservanza degli ordini impartiti dalla Società (ad esempio il Lavoratore che si rifiuti di sottoporsi agli accertamenti sanitari di cui all'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300; falsifichi e/o alteri documenti interni o esterni; non applichi volontariamente le disposizioni impartite dalla Società, al fine di trarre vantaggio per se o per

la Società stessa; sia recidivo, in qualsiasi delle mancanze che abbiano dato luogo alla applicazione delle misure disciplinari conservative).

In caso di violazione delle procedure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, si applicano le sanzioni previste dal vigente CCNL Metalmeccanici, in base al giudizio di gravità dell'infrazione e di adeguatezza della sanzione.

L'Organismo di Vigilanza trasmette al Vertice Aziendale una relazione contenente:

- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

Con tempestività dall'acquisizione della relazione si trasmette al Dipendente una contestazione scritta contenente:

- l'indicazione puntuale della condotta constatata;
- le previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro cinque giorni dalla ricezione della comunicazione, potendo - nell'anzidetto termine - richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il dipendente aderisce o conferisce mandato.

Il Vertice Aziendale assume la decisione e irroga la sanzione. Le sanzioni debbono essere comminate entro sei giorni dalle giustificazioni all'interessato. Il provvedimento è comunicato altresì all'Organismo di Vigilanza.

Il dipendente, ferma restando la possibilità di ricorrere all'Autorità Giudiziaria, può, nei venti giorni successivi la ricezione del provvedimento, promuovere la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, restando in tal caso la sanzione sospesa fino alla relativa pronuncia.

Il Consiglio di Amministrazione è informato in merito all'esito del procedimento.

### 4.2. SANZIONI PER I LAVORATORI SUBORDINATI CON LA QUALIFICA DI DIRIGENTI

Le violazioni, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello sono di seguito dettagliate, a titolo esemplificativo e non esaustivo si riportano alcune fattispecie di condotta rilevante:

- mancato rispetto dei principi e dei protocolli indicati nel Modello;
- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai protocolli aziendali in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle Procedure aziendali ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- violazioni delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al superiore gerarchico;
- omessa supervisione, controllo e vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei principi indicati nel Modello;
- violazione dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello poste in essere ad altri Destinatari del presente Sistema Disciplinare o di cui comunque si abbia prova diretta e certa;

- se di competenza, mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nell'ambito dei processi regolati dai protocolli aziendali relativi ad aree sensibili.

In caso di violazione delle procedure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, si applicano le sanzioni previste dal vigente CCNL Industria Metalmeccanica e della installazione di impianti, in base al giudizio di gravità dell'infrazione e di adeguatezza della sanzione. In particolare:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello che non hanno comportato o hanno comportato modesta esposizione a rischio, il dirigente incorre nel richiamo scritto o nella sanzione pecuniaria da 0,5 a tre volte il corrispettivo mensile;
- in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, che ha comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio, il dirigente incorre nella sanzione della revoca, totale o parziale, di deleghe o procure oppure nel licenziamento con preavviso;
- in caso di violazioni del Modello che hanno integrato un fatto di rilievo penale o violazioni che siano di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendone neanche una provvisoria prosecuzione oppure comportino la concreta applicazione a carico della società delle misure previste dal Decreto e/o la commissione di uno dei reati presupposto, il dirigente incorre nella sanzione del licenziamento senza preavviso.

La procedura di accertamento dell'illecito con riguardo ai Dirigenti è regolata dalle disposizioni normative vigenti nonché dai contratti collettivi applicabili. In particolare, l'Organismo di Vigilanza, trasmette al Presidente del Collegio Sindacale, all'Amministratore Delegato ed alla Funzione *Personale ed Organizzazione* una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

Con tempestività dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Vertice Aziendale convoca il Dirigente interessato mediante una comunicazione di contestazione contenente:

- l'indicazione della condotta constatata e l'oggetto di violazione ai sensi delle previsioni del Modello;
- l'avviso della data della audizione e la facoltà dell'interessato di formulare, anche in quella sede, eventuali giustificazioni, sia scritte che verbali, sui fatti.

Valutate quest'ultime qualora dovesse essere comprovata la violazione e/o non fornite le necessarie giustificazioni, la Società potrà irrogare la sanzione e, se il dirigente è destinatario di deleghe o procure da parte del Consiglio di Amministrazione, queste potranno essere revocate, se collegate alla violazione contestata o se ritenuto altrimenti opportuno.

Il provvedimento di comminazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato entro i sei giorni successivi dalla presentazione delle giustificazioni.

Il Consiglio di Amministrazione della Società e l'Organismo di Vigilanza dovranno essere informati in merito agli esiti delle verifiche interne ed alle decisioni adottate.

Ferma restando la facoltà di ricorrere all'Autorità giudiziaria avverso la decisione disciplinare, l'interessato può promuovere, nei venti giorni successivi alla ricezione del provvedimento, la costituzione di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo le norme legali e/o contrattuali vigenti (art. 7 L. 300/1970 ed art. 27 CCNL per i Dirigenti di aziende Metalmeccaniche che rinvia all'art.8 Sez. Quarta Titolo VII del vigente CCNL Industria Metalmeccanica). In caso di nomina del Collegio, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia di tale organo.

### 4.3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione accertata delle disposizioni Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, ivi incluse della documentazione che di esso forma parte, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il Collegio Sindacale, affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative.

In particolare, in caso di violazione delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, ad opera di uno o più amministratori, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere direttamente, in base all'entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite nei casi più gravi, tali da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile.

In caso di violazioni delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, ad opera di uno o più amministratori, dirette in modo univoco ad agevolare o istigare la commissione di un reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ovvero a commetterlo, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) dovranno essere adottate dall'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale.

### 4.4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI APICALI

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti gravante sui soggetti apicali comporterà l'assunzione, da parte della Società, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica dell'apicale che dovesse commettere la violazione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo possono costituire presupposto per l'applicazione delle sanzioni le seguenti fattispecie di condotte:

- mancato rispetto dei principi e dei protocolli contenuti nel Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distribuzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli aziendali ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione;
- violazione dell'obbligo di informativa dell'Organismo di Vigilanza e/o all'eventuale Soggetto sovra ordinato circa comportamenti diretti alla commissione di un reato o di un illecito amministrativo ricompreso fra quelli previsti dal Decreto.

In conseguenza le sanzioni in cui il soggetto apicale potrà incorrere sono:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria e/o totale o parziale revoca di deleghe o procure;
- revoca dell'incarico.

Per violazioni del Modello che non hanno comportato o hanno comportato modesta esposizione a rischio, sarà comminato il richiamo formale scritto; per violazioni del Modello che hanno comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio, sarà comminata la sanzione pecuniaria e/o la revoca totale o parziale delle eventuali deleghe o procure; per violazioni del Modello che hanno integrato un fatto di rilievo penale, sarà comminata la revoca dall'incarico.

Qualora si riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto apicale, l'Organismo di Vigilanza

trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale una relazione contenente:

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

Con tempestività dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione convoca il soggetto indicato dall' Organismo di Vigilanza per un'adunanza del Consiglio, da tenersi secondo modalità e termini previsti dallo statuto.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- comunicare all'interessato la data della adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali. La convocazione deve essere sottoscritta dal Presidente o da almeno due membri del Consiglio di Amministrazione.

Durante tale adunanza, cui partecipa anche il componente dell'Organismo di Vigilanza, è ascoltato l'interessato e acquisite eventuali sue deduzioni scritte e decisi o effettuati eventuali ulteriori accertamenti.

Il Consiglio di Amministrazione, valutati gli elementi acquisiti, decide la sanzione da irrogare, motivando l'eventuale dissenso sulla proposta dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di violazioni di gravità tale da ledere la fiducia della società nei confronti dell'amministratore (art. 2392 c.c.), il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea, proponendo i provvedimenti più opportuni ai sensi dell'art. 2383, c. 3, c.c.

La delibera del Consiglio di Amministrazione e quella dell'Assemblea, sono comunicate per iscritto all'Organismo di Vigilanza e all'interessato.

### 4.5. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

Qualora la violazione del Modello sia ascrivibile ad uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa senza indugio il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione, nelle persone dei rispettivi Presidenti.

Il Collegio Sindacale, esperite le opportune ulteriori indagini ed eventualmente sentito il componente a cui è contestata la violazione, assume, sentito il Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti opportuni a norma dell'art. 2407 c.c.

Nel caso di violazioni di gravità tale da ledere la fiducia della società nei confronti del sindaco (art. 2392 c.c.), il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea, proponendo i provvedimenti più opportuni ai sensi dell'art. 2383, c. 3, c.c.

La delibera del Consiglio di Amministrazione e la delibera dell'Assemblea, sono comunicate per iscritto all'Organismo di Vigilanza e all'interessato.

### 4.6. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS

L'inosservanza – da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali della Società – delle disposizioni indicate nel Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal D. Lgs. 231/2001.

Il rispetto del Modello è garantito, infine, mediante la previsione di clausole contrattuali che obblighino Collaboratori esterni, Consulenti e Partner commerciali al rispetto dei principi contenuti nel Codice di Comportamento nonché, ove applicabili, dei protocolli specificamente inerenti l'attività svolta. In caso di violazioni del Modello e/o del Codice di Comportamento, la Società si riserva, quale sanzione, la risoluzione del contratto in applicazione delle clausole contrattuali e delle norme di legge e, se del caso, la relativa denuncia all'autorità competente.

### 4.7. SANZIONI EX ART. 6, COMMA 2-*BIS*, D. LGS. 231/2001 ("WHISTLEBLOWING")

Con riferimento al sistema sanzionatorio relativo alla corretta gestione delle segnalazioni di illeciti ex art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001 (c.d. "Whistleblowing"), sono previste:

- sanzioni a tutela del segnalante per chi pone in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante stesso per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sanzioni nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Le sanzioni sono definite in relazione al ruolo del destinatario delle stesse, secondo quanto indicato nei paragrafi precedenti, nella misura in cui le violazioni delle norme relative al sistema di segnalazione rappresentino, esse stesse, delle violazioni delle disposizioni del Modello.

## SEZIONE QUINTA - DIFFUSIONE DEL MODELLO

La Società, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione a tutti i Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni previste dal Modello.

La formazione e la comunicazione sono strumenti centrali nella diffusione del Modello e del Codice che l'azienda ha adottato, costituendo veicolo essenziale del sistema normativo che tutti i dipendenti sono tenuti a conoscere, ad osservare e ad attuare nell'esercizio delle rispettive funzioni.

A tale fine le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato. In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D. Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che in futuro dovessero essere inserite nell'organizzazione aziendale. A tale proposito, le relative attività formative saranno previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti o modifiche del Modello.

Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto aziendale la Società si impegna a effettuare le seguenti attività di comunicazione:

- in fase di assunzione, la Funzione Personale ed Organizzazione promuove nei confronti dei neo assunti l'informativa relativa al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo predisposto ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ed al Codice di Comportamento, consegnando una copia di entrambi i documenti il primo giorno di lavoro;
- possibilità di accesso ad una sezione della intranet aziendale appositamente dedicata al D. Lgs. 231/2001 ed al Codice in cui sono disponibili e costantemente aggiornati, oltre alla citata documentazione, anche comunicati informativi in materia e una presentazione divulgativa che tratta la Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche ex D. Lgs. 231/01.

La comunicazione è attuata inoltre attraverso gli strumenti organizzativi costituiti da Intranet aziendale e Internet, Ordini di Servizio, Procedure, Comunicazioni Interne e anche dagli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano. Tali strumenti assicurano una comunicazione capillare, efficace, autorevole (cioè emessa ad adeguato livello), chiara e dettagliata, periodicamente aggiornata e ripetuta.

La Società ha inoltre in essere un programma di attività formative come di seguito strutturate:

- moduli specifici dedicati al D. Lgs. 231/01 e inseriti nei corsi istituzionali per neo assunti e per quadri;
- seminari ad hoc di approfondimento del D. Lgs. 231/01 rivolti a specifiche fasce di popolazione aziendale quali Responsabili di Funzione/Aree e Procuratori.

I corsi sono a carattere obbligatorio e la Funzione *Personale ed Organizzazione* provvede a tracciare e registrare l'avvenuta partecipazione ai corsi formativi da parte del personale. La documentazione in generale relativa alle attività di informazione e formazione sarà conservata a cura della Funzione *Personale ed Organizzazione* e disponibile per la relativa consultazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e di qualunque soggetto sia legittimato a prenderne visione.

La Società, inoltre, promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice di Comportamento e del Modello anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori ai quali vengono resi disponibili entrambi i documenti attraverso la consultazione on line sul sito Internet della Società.

## SEZIONE SESTA - ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono, per espressa previsione legislativa, una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete altresì al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio. L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1 lett. b) e art. 7, comma 4 lett. a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello.

In ogni caso il Modello deve essere tempestivamente modificato ed integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- variazioni ed elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative.

Restano in capo all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- condurre ricognizioni periodiche volte ad identificare eventuali aggiornamenti al novero dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il responsabile di Funzione per i programmi di formazione per il personale;
- interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposti, nonché le Linee Guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.

I Responsabili delle Funzioni interessate segnalano, alla Funzione *Personale ed Organizzazione* le modifiche delle procedure operative di loro competenza, quando tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello, ovvero qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello. La Funzione *Personale ed Organizzazione* cura altresì le modifiche o integrazioni alle procedure necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza.

## ALLEGATO 1

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione, modificati dalla Legge 190/2012, dalla Legge 161/2017, dalla Legge 3/2019, dal D. Lgs. 75/2020 e dalla Legge 137/2023 *(artt. 24 e 25)*:
   - Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-*ter* c.p.);
   - Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-*bis* c.p.);
   - Truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
   - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.);
   - Frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.);
   - Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.);
   - Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
   - Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
   - Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
   - Circostanze aggravanti (art. 319-*bis* c.p.);
   - Corruzione 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.);
   - Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);
   - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso d'ufficio, di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-*bis* c.p.);
   - Corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.);
   - Concussione (art. 317 c.p.);
   - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.);
   - Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898);
   - Traffico di influenze illecite (art. 346-*bis* c.p.);
   - Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
   - Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
   - Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.).
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati, introdotti dalla Legge 48/2008, modificato dal D. Lgs. 7 e 8/20216 e dal D.L. 105/2019 *(art. 24-bis)*:
   - Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-*bis* c.p.);
   - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.);

- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici(art. 615-*quater* c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinquies* c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici e telematici (art. 635-*quater* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici e telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n.105).
- 
- Delitti di criminalità organizzata introdotti dalla Legge 94/2009 e modificati dalla L. 69/2015 e dalla L. n. 236/2016 (*art. 24 ter*):
- Associazione per delinquere (art 416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-*bis* c.p.);
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309);
- Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, escluse quelle previste dall'articolo 2, terzo comma, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, comma 2, lett. a), numero 5) c.p.p.).

3. Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, aggiunti dal D. L. n. 350/2001, convertiti con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificati dalla L. n. 99/2009 e dal D. Lgs. 125/2016 (*art. 25-bis*):
   - 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 in 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 bollati contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione, uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti industriali con segni falsi (474 c.p.).

4. Delitti contro l'industria e il commercio, introdotti nel Decreto dalla Legge 99/2009 (*art. 25-bis 1*):
   - 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.).
5. Reati societari, introdotti dal D. Lgs. 61/2002 e modificati dalla Legge 190/2012, dalla Legge 69/2015, dal D. Lgs. 38/2017 e dal D. Lgs. 19/2023 (*art. 25-ter*):
   - False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
   - Fatti di lieve entità (art. 2621-*bis* c.c.);
   - False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
   - Impedito controllo (art. 2625 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.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-*bis* c.c.);
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D. Lgs. 19/2023).

6. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 7/2006 (art. 25-*quater*):
   - Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
   - Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-*bis* c.p.);
   - Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-*bis.1* c.p.);
   - Assistenza agli associati (art. 270-*ter* c.p.);
   - Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quater* c.p.);
   - Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-*quater.1* 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 o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-*quinquies.2* c.p.);
   - Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-*sexies* c.p.);
   - Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
   - Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-*bis* c.p.);
   - Atti di terrorismo nucleare (art. 280-*ter* c.p.);
   - Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-*bis* c.p.);
   - Sequestro a scopo di coazione (art. 289-*ter* c.p.);
   - Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
   - Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
   - Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
   - Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
   - Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
   - Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1);
   - Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2);

- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3);
- Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5);

7. Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2);Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti nel Decreto dalla Legge 7/2006 (art. 25-*quater* 1):
   - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-*bis* c.p.)

8. Delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 228/2003 e modificati con la Legge 199/2016 (art. 25-*quinquies*):
   - Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
   - Prostituzione minorile (art. 600-*bis* c.p.);
   - Pornografia minorile (art. 60-*ter* c.p.);
   - Detenzione di materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.);
   - Pornografia virtuale (art. 600-*quater* 1 c.p., 609-*undecies* c.p.);
   - Adescamento di minorenni (art. 609-*undecies* 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.).

9. Abusi di mercato, introdotti nel Decreto dalla Legge 62/2005 (art. 25-*sexies*):
   - Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 del D. Lgs. 58/1998);
   - Manipolazione del mercato (art. 185 del D. Lgs. 58/1998).

   Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (art. 187-quinquies, TUF):
   - Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014);
   - Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014).

10. Reati transnazionali, introdotti nel Decreto dalla Legge 146/2006:
    - Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
    - Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-*bis* c.p.);
    - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* del testo unico di cui al DPR 43/1973);
    - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al DPR 309/1990);
    - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 286/1998);
    - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità

giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.);

- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

11. Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, introdotti dalla Legge 123/2007 e modificati con legge 3/2018 (art. 25-*septies*):

    - Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
    - Lesioni personali colpose, gravi o gravissime (art. 590 c.p.).

12. Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita introdotti dal D. Lgs. 231/2007 e modificati dalla Legge 186/2014 e dal D. Lgs. 195/2021 (*art. 25-octies*):

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

13. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, introdotti dal D.Lgs. 184/2021 e modificati dalla Legge 137/2023 (*art. 25-octies.1*):

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

14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti nel Decreto dalla Legge 99/2009 e modificati dalla Legge 93/2023 (art. 25-*novies*):

    - 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, primo comma, lett. a-*bis*), Legge 633/41);
    - Reati di cui al punto precedente commessi in relazione a un'opera altrui non destinata alla pubblicazione, ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera medesima, qualora ne risulti offesa all'onore od alla reputazione dell'autore (art. 171, terzo comma, Legge 633/41);
    - Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi intesi unicamente a consentire o facilitare la rimozione arbitraria o l'elusione funzionale di dispositivi applicati a protezione di un programma per elaboratori (art. 171-*bis*, primo comma, Legge 633/41);
    - Riproduzione, trasferimenti su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico del contenuto di una banca di dati in violazione delle disposizioni di cui agli articoli 64-quinquies e 64-sexies della Legge 633/41, al fine di trarne profitto e su supporti non contrassegnati SIAE; estrazione o reimpiego della banca di dati in violazione delle disposizioni di cui agli articoli 102-bis e 102-ter della Legge 633/41; distribuzione, vendita e concessione in locazione della banca di dati (art. 171-*bis*, secondo comma, Legge 633/41);

- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa(art. 171- *ter*, Legge 633/41);

- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-*septies* Legge 633/41);

- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-*octies* Legge 633/41).

15. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dalla Legge 116/2009 e sostituito dall'art. 2, comma 1, D. Lgs. 7 luglio 2011 n, 121 (Art. 25-*novies*):

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

16. Reati ambientali, introdotti dal D. Lgs. 121/2011 e modificati dalla Legge 68/2015, dal D. Lgs. 21/2018 e dalla Legge 137/2023 (art. 25-*undecies*):

    - Inquinamento ambientale (452-*bis* c.p.);

    - Disastro ambientale (452-*quater* c.p.);

    - Delitti colposi contro l'ambiente (452-*quinquies* c.p.);

    - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (452-*sexies* c.p.);

    - Circostanze aggravanti (452-*octies* c.p.);

    - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727--*bis* c.p.);

    - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis* c.p.);

    - Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (art. 137 D. Lgs. 152/2006);

    - Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 D. Lgs. 152/2006);

    - Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (art. 257 D. Lgs. 152/2006);

    - Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 D. Lgs. 152/2006);

    - Traffico illecito di rifiuti (art. 259 D. Lgs. 152/2006);

    - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-*quaterdecies* c.p.);

    - False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei

rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti(art. 260 bis del D. Lgs. 152/2006);

- Superamento di valori limite di emissione che determinano il superamento dei valori limite di qualità dell'aria (art. 279 D. Lgs. 152/2006);
- Cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive (art. 3 Legge n. 549/1993);
- Inquinamento doloso provocato da navi (art. 8 D. Lgs. n. 202/2007);
- Inquinamento colposo provocato da navi (art. 9 D. Lgs. n. 202/2007).

17. Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, introdotto nel Decreto dal D. Lgs. 109/2012 e modificato dalla Legge 161/2017 e dal D. L. 20/2023 (*art. 25-duodecies*):
    - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22 comma 12-*bis* del D. Lgs. n. 286/1998);
    - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-*bis*, 3-*ter* e comma 5, D. Lgs. n. 286/1998).
18. Reato di Razzismo e xenofobia introdotto dalla Legge 167/2017 e modificato dal D. Lgs. 21/2018 (art. 25-*terdecies*):
    - Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (Art. 604-*bis* c.p.).
19. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, introdotta dalla Legge 39/2019 (art. 25-*quaterdecies*):
    - Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989);
    - Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. 401/1989).
20. Reati Tributari, introdotti dalla Legge 157/2019 e modificati dal D. Lgs. 75/2020 (art. 25-*quinquiesdecies*):
    - Dichiarazione fraudolenta mediante fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 del D. Lgs. 74/2000);
    - Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 del D. Lgs. 74/2000);
    - Dichiarazione infedele (art. 4 del D. Lgs. 74/2000);
    - Omessa dichiarazione (art. 5 del D. Lgs. 74/2000);
    - Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 del D. Lgs. 74/2000);
    - Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 del D. Lgs. 74/2000);
    - Indebita compensazione (art. 10-*quater* del D. Lgs. 74/2000);
    - Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D. Lgs. 74/2000).
21. Reati in materia di contrabbando, introdotti dal D.Lgs. 75/2020 (*art. sexiesdecies*):
    - Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 D.P.R. n. 43/1973);
    - Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 D.P.R. 23 gennaio 1973, n.

43)

- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*bis* D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*ter* D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Altri casi di contrabbando (art. 292 D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43).

22. Delitti contro il patrimonio culturale, introdotti dalla Legge 22/2022 (*art. septiesdecies*):
    - Furto di beni culturali (art. 518-*bis* c.p.);
    - Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-*ter* c.p.);
    - Ricettazione di beni culturali (art. 518-*quater* c.p.);
    - Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-*octies* c.p.);
    - Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-*novies* c.p.);
    - Importazione illecita di beni culturali (art. 518-*decies* c.p.);
    - Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-*undecies* c.p.);
    - Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-*duodecies* c.p.);
    - Contraffazione di opere d'arte (art. 518-*quaterdecies* c.p.);
23. Reati in materia di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, introdotti dalla Legge 22/2022 (*art. 25-duodevicies*):
    - Riciclaggio di beni culturali (art. 518-*sexies* c.p.);
    - Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-*terdecies* c.p.).
24. Responsabilita' degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato [costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva] (art. 12, L. n. 9/2013):

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