



## **MAGGIOLI S.P.A.**

### **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO**

**ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231**

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione. Ultimo aggiornamento: 27 settembre 2021**

**Organismo di Vigilanza di Maggioli S.p.A.  
Via del Carpino, 8  
47822 - Santarcangelo di Romagna (RN)  
Email: [odv@maggioli.it](mailto:odv@maggioli.it)**

## INDICE

<b>DEFINIZIONI .....</b>	<b>4</b>
<b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO N° 231/2001 .....</b>	<b>7</b>
1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE .....	7
1.2 LA CONDIZIONE ESIMENTE .....	12
<b>2. MAGGIOLI SPA - IL SISTEMA ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO INTERNO .....</b>	<b>17</b>
2.1 PREMessa .....	17
2.2 ASSETTO ORGANIZZATIVO .....	18
2.3 AMBIENTE DI CONTROLLO .....	18
2.4 I PRINCIPI GENERALI .....	19
2.5 OBIETTIVI AZIENDALI E RISCHI CORRELATI .....	21
2.6 ELEMENTI DI CONTROLLO .....	21
<b>3. OBIETTIVI E STRUTTURA DEL MODELLO .....</b>	<b>22</b>
3.1 OBIETTIVI E STRUTTURA DEL MODELLO .....	22
3.2 LA METODOLOGIA DI RISK ASSESSMENT .....	26
3.3 ADOZIONE DEL MODELLO .....	27
3.3.1 I DESTINATARI DEL MODELLO .....	27
3.3.2 COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO .....	28
<b>4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV) .....</b>	<b>28</b>
4.1 DESCRIZIONE .....	28
4.2 COMPOSIZIONE E NOMINA .....	28
4.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ODV .....	30
4.4 I REQUISITI .....	33
4.5 LE RISORSE .....	37
4.6 IL REGOLAMENTO INTERNO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	37
4.7 MODALITÀ E PERIODICITÀ DI RIPORTO AGLI ORGANI SOCIETARI .....	38
4.8 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	39
4.9 SEGRETO D'UFFICIO, AZIENDALE, PROFESSIONALE, SCIENTIFICO E INDUSTRIALE .....	39

---

<b>5. FORMAZIONE, COMUNICAZIONE ED AGGIORNAMENTO .....</b>	<b>40</b>
5.1 LA FORMAZIONE DEL PERSONALE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO .....	40
5.2 FORMAZIONE .....	41
5.3 INFORMATIVA VERSO COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS .....	41
5.4 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO .....	42
<b>6. IL SISTEMA DISCIPLINARE .....</b>	<b>43</b>
6.1 PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELLE SANZIONI .....	43
6.2 CONDOTTE SANZIONABILI .....	43
6.3 MISURE DISCIPLINARI PER LAVORATORI DIPENDENTI .....	45
6.3.1 PERSONALE DIRIGENTE .....	46
6.4 MISURE DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI, SINDACI E REVISORI .....	46
6.4.1 AMMINISTRATORI .....	47
6.4.2 SINDACI E REVISORI .....	47
6.4.3 PROVVEDIMENTI PER MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	48
6.4.4 SANZIONI PER COLLABORATORI ESTERNI .....	48
6.4.5 CONTRADDITTORIO .....	49
<b>ALLEGATI .....</b>	<b>50</b>

**DEFINIZIONI**

<i>Aree a Rischio</i>	le aree di attività della Società nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei Reati
<i>CCNL</i>	il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società
<i>Codice Etico</i>	il Codice Etico adottato dalla Società e approvato dal Consiglio di Amministrazione, che esprime i principi etico-comportamentali a cui si ispira il sistema di prevenzione dei reati (cfr. Allegato 1). Ai fini del Modello Organizzativo il riferimento al "Codice Etico" s'intende limitato esclusivamente a quelle regole di condotta e di comportamento (ivi previste) la cui violazione e/o mancato rispetto possa portare (o sia strumentale) alla commissione di un Reato Presupposto
<i>Collaboratori Esterni</i>	tutti i collaboratori esterni complessivamente considerati, vale a dire i Consulenti, i Partner e i Fornitori
<i>Consulenti</i>	i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale
<i>D.Lgs. 231/2001 o il Decreto</i>	il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni
<i>Destinatari</i>	gli Esponenti Aziendali e i Collaboratori Esterni
<i>Dipendenti</i>	i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti
<i>Ente/i</i>	società, consorzi, ecc.
<i>Esponenti Aziendali</i>	amministratori, sindaci, liquidatori, dirigenti e dipendenti della Società
<i>Incaricati di un pubblico servizio</i>	ai sensi dell'art. 358 cod. pen. "sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale"

<i>Linee Guida</i>	le “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex art. 6, comma terzo, D.Lgs. 231/01”, approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate, in ultimo, nel giugno 2021
<i>Maggioli</i>	si intende Maggioli S.p.A., con sede legale in Santarcangelo di Romagna (RN) via del Carpino 8
<i>Modello</i>	il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, il quale contiene le linee guida adottate dalla Società in conformità al D.Lgs. 231/2001 e sue successive modificazioni
<i>Modello o Modelli</i>	il Modello o i modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. 231/2001
<i>Organi Sociali</i>	il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e i loro componenti
<i>Organismo di Vigilanza o OdV</i>	l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento
<i>Pubblica Amministrazione o “P.A.”</i>	lo Stato (ivi inclusi enti governativi, territoriali, locali, settoriali, come, organi governativi, autorità regolamentari, regioni, province, comuni, circoscrizioni) e/o tutti gli enti e soggetti pubblici (e nei casi determinati per legge o funzioni i soggetti privati che comunque svolgono funzione pubblica quali, ad es., concessionari, organi di diritto pubblico, amministrazioni aggiudicatrici, società misto pubbliche-private) che esercitano attività per provvedere al perseguimento di interessi pubblici e la Pubblica Amministrazione in senso lato e di funzione amministrativa gestionale. Tale definizione comprende la Pubblica Amministrazione di Stati Esteri e della Unione Europea così come, sempre in relazione ai Reati contro la P.A., gli addetti o incaricati ad un pubblico servizio (mediante concessione o altrimenti) o svolgenti funzione pubblica e/o i pubblici ufficiali. In tal ambito, peraltro, (i) pubblico servizio comprende, tra le altre, le attività svolte, per concessione o convenzione, nell'interesse generale e sottoposte alla vigilanza di autorità pubbliche, le attività relative alla tutela della o relative alla vita, salute, previdenza, istruzione ecc. (ii) funzione pubblica comprende, tra le altre, le attività disciplinate dal diritto pubblico, ivi incluse le funzioni legislative, amministrative e giudiziarie di qualsivoglia organo pubblico
<i>Partner Commerciali</i>	le persone fisiche e/o giuridiche che hanno in essere con la Società rapporti collaborativi regolati mediante contratto

<i>Pubblico Ufficiale</i>	: così come previsto dall'articolo 357 cod. pen "agli effetti della legge penale, sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi"
<i>Reati</i>	le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti
<i>Società</i>	Maggioli S.p.A., come sopra definita
<i>TUF</i>	il D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e successive integrazioni e modificazioni

## 1. IL DECRETO LEGISLATIVO N° 231/2001

### 1.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE

Il Decreto, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti per reati tassativamente elencati. Per l’applicazione di tale responsabilità, innanzitutto, occorre la commissione di un reato-presupposto da parte di uno dei seguenti soggetti qualificati:

- da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo (anche di fatto) dell’Ente o di aree organizzative dotate di autonomia finanziaria e funzionale e che svolgono, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’Ente stesso (c.d. **“soggetti apicali”**);
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti sopraindicati;
- da soggetti che operano per nome e per conto dell’Ente in virtù di un mandato e/o di qualsiasi accordo di collaborazione o conferimento di incarichi.

In secondo luogo, l’Ente può essere ritenuto responsabile dell’illecito se il reato è stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio.

Se l’interesse manca del tutto perché il soggetto qualificato ha agito per realizzare un interesse esclusivamente proprio o di terzi, l’Ente non è responsabile. Al contrario, se un interesse dell’Ente - sia pure parziale o marginale - sussiste, l’illecito dipendente da reato si configura anche se non si è concretizzato alcun vantaggio per lo stesso Ente, il quale potrà al più beneficiare di una riduzione della sanzione pecuniaria.

La responsabilità dell’Ente si aggiunge – e non si sostituisce - a quella penale della persona fisica che ha compiuto materialmente l’illecito, ed è autonoma rispetto ad essa, sussistendo anche quando l’autore del reato non è stato identificato o non è imputabile oppure nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall’amnistia.

È bene precisare che il D.Lgs. 231/2001 non introduce nuove fattispecie di reato rispetto a quelle esistenti e previste per le persone fisiche, ma ne estende, per le ipotesi espressamente indicate e secondo la particolare disciplina ivi prevista, la responsabilità anche agli Enti cui le predette persone fisiche sono funzionalmente riferibili. Trattasi, dunque di una responsabilità (si ribadisce “amministrativa”) che si aggiunge alla - e non sostituisce la - responsabilità penale del soggetto autore del reato.

Il fondamento di tale responsabilità consiste, in via di estrema sintesi, in una **“colpa di organizzazione”** da parte dell’Ente. Quest’ultimo, invero, è ritenuto responsabile per l’illecito amministrativo dipendente dal Reato commesso da un proprio esponente, qualora abbia omesso di darsi un’organizzazione in

grado di impedirne efficacemente la realizzazione (o comunque di ridurne sensibilmente la possibilità) e, in particolare, qualora abbia omesso di dotarsi di un sistema di controllo interno e di adeguate procedure per lo svolgimento delle attività a maggior rischio di commissione di Reati (per esempio, nell'ambito della contrattazione con la Pubblica Amministrazione) previsti dal Decreto.

In particolare, la responsabilità dell'Ente è presunta qualora l'illecito sia commesso da una persona fisica che ricopre posizioni di vertice o responsabilità; ricade di conseguenza sull'Ente l'onere di dimostrare la sua estraneità ai fatti provando che l'atto commesso è estraneo alla *policy* aziendale.

Viceversa, la responsabilità dell'Ente è da dimostrare nel caso in cui chi ha commesso l'illecito non ricopra funzioni apicali all'interno del sistema organizzativo aziendale; l'onere della prova ricade in tal caso sull'organo accusatorio che deve dimostrare l'esistenza di carenze a livello organizzativo o di vigilanza che possano comportare una corresponsabilità da parte dei soggetti apicali.

### **Interesse o vantaggio**

La previsione della responsabilità amministrativa è in capo alla Società nel caso in cui il reato abbia comportato un interesse e/o un vantaggio a beneficio della Società.

L'interesse dell'Ente caratterizza in senso marcatamente soggettivo la condotta delittuosa della persona fisica ed è ravvisabile con una verifica *ex ante*: l'interesse attiene infatti al tipo di attività che viene realizzata e deve, pertanto, trovare una perfetta incidenza nella idoneità della condotta a cagionare un beneficio per l'Ente, senza richiedere che l'utilità venga effettivamente conseguita; semmai, se l'utilità economica non si consegue o si consegue solo in minima parte, sussisterà un'attenuante e la sanzione nei confronti dell'Ente potrà essere ridotta.

Viceversa, il concetto di vantaggio, che può essere tratto dall'Ente, anche quando la persona fisica non abbia agito nell'interesse dello stesso, fa riferimento alla concreta acquisizione di un'utilità economica e, come tale, richiede sempre una verifica *ex post*, una volta che la condotta sia stata realizzata.

I due requisiti dell'interesse e del vantaggio sono cumulabili, ma è sufficiente uno solo per delineare la responsabilità dell'Ente.

In relazione ai reati di natura societaria, la responsabilità sussiste se i reati sono commessi nell'interesse della società, da amministratori, direttori generali o liquidatori. Tale responsabilità sussiste anche se detti reati sono commessi da persone sottoposte alla loro vigilanza, qualora sia accertato che il fatto non si sarebbe realizzato se essi avessero vigilato in conformità degli obblighi inerenti alla loro carica.

In merito ai reati colposi (ed in particolare, a quelli afferenti la salute e la sicurezza dei lavoratori e ai reati ambientali) l'interesse o vantaggio dell'Ente deve essere valutato con riguardo all'intera fattispecie di reato, non già rispetto all'evento dello stesso. Si pensi, infatti, ai reati in materia di salute e sicurezza: difficilmente l'evento lesioni o morte del lavoratore può esprimere l'interesse dell'Ente o tradursi in un vantaggio per lo stesso. In questi casi, dunque, l'interesse o vantaggio dovrebbero piuttosto riferirsi alla condotta inosservante delle norme cautelari. Così, l'interesse o vantaggio dell'Ente potrebbero ravvisarsi nel risparmio di costi per la sicurezza ovvero nel potenziamento della velocità di esecuzione



delle prestazioni o nell'incremento della produttività, sacrificando l'adozione di presidi antinfortunistici (Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs 231/2001, Confindustria, giugno 2021).

### **L'onere della prova**

Sul piano soggettivo l'Ente risponde se non ha adottato le misure necessarie ad impedire la commissione di reati del tipo di quello realizzato.

In particolare, se il reato è commesso da soggetti apicali, l'Ente è responsabile se non dimostra che:

- ha adottato ma anche efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a impedire reati della specie di quello commesso (art. 6, comma 1, lett. a, decreto 231);
- ha istituito un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il quale abbia effettivamente vigilato sull'osservanza dei modelli;
- il reato è stato commesso per fraudolenta elusione dei modelli da parte del soggetto apicale infedele.

Quando il fatto è realizzato da un soggetto sottoposto, la pubblica accusa deve provare che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte degli apicali. Questi obblighi non possono ritenersi violati se prima della commissione del reato l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

### **I soggetti destinatari del Decreto**

I soggetti destinatari della norma in esame (gli "Enti") sono i seguenti:

- soggetti dotati di personalità giuridica (società di persone e capitale (Snc, Sas, Spa, Srl, Consorzi, Cooperative, ecc.), fondazioni e Enti privati a scopo economico);
- soggetti privi di personalità giuridica (quali le associazioni non riconosciute, i comitati, ecc.).

Non sono soggetti al Decreto lo Stato, gli Enti pubblici territoriali e qualsiasi altro Ente con funzioni di rilievo costituzionale (ad esempio partiti politici, sindacati, ecc.).

Alla luce dell'interpretazione giurisprudenziale, nella platea dei destinatari del decreto figurano anche società di diritto privato che esercitino un pubblico servizio - per esempio in base a un rapporto concessorio - e società controllate da pubbliche amministrazioni.

### **I reati**

I reati che impegnano la responsabilità dell'Ente sono tassativamente indicati dal Legislatore, e sono soggetti a frequenti e periodiche modifiche ed integrazioni da parte dello stesso Legislatore; pertanto si

rende necessaria una costante verifica sull'adeguatezza del sistema di regole che costituisce il Modello e funzionale alla prevenzione di tali reati. Il catalogo dei Reati Presupposto previsti dal Decreto è riportato nell'Allegato 3.

### Le sanzioni

La determinazione delle **sanzioni pecuniarie** irrogabili ai sensi del Decreto si fonda su un sistema di quote. Per ciascun illecito, infatti, la legge in astratto determina un numero minimo e massimo di quote; il numero di quote non può mai essere inferiore a cento e superiore a mille e l'importo delle singole quote può oscillare tra un minimo di circa 258 euro a un massimo di circa 1549 euro. Sulla base di queste coordinate il giudice, accertata la responsabilità dell'Ente, determina la sanzione pecuniaria applicabile nel caso concreto.

La determinazione del numero di quote da parte del giudice è commisurata alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'Ente, all'attività eventualmente svolta per riparare le conseguenze dell'illecito commesso e per prevenirne altri. L'importo delle singole quote è invece fissato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, al fine di garantire l'effettività della sanzione.

Con sentenza di condanna è sempre disposta la **confisca** (anche per equivalente) del prezzo o del profitto derivante dal reato commesso (salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato).

Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente prezzo o profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni, o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

In via cautelare, può essere disposto il sequestro delle cose che, costituendo prezzo o profitto del reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca.

Nei casi previsti dalla legge il giudice penale può applicare le **sanzioni interdittive**, che possono risultare particolarmente afflittive poiché colpiscono la stessa attività dell'Ente.

A tal fine è necessaria anzitutto l'espressa previsione normativa della possibilità di comminare una sanzione interdittiva a seguito della commissione del reato presupposto in concreto realizzato.

Occorre, poi, che il reato dell'apicale abbia procurato all'Ente un profitto di rilevante entità, che il reato del sottoposto sia stato determinato o agevolato da gravi carenze organizzative oppure che vi sia stata reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive possono consistere:

- a. nell'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b. nella sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c. nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

- d. nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e. nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La **pubblicazione della sentenza** di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'Ente.

Nei casi nei quali l'interruzione dell'attività dell'Ente potrebbe determinare rilevanti ripercussioni sull'occupazione e/o grave pregiudizio alla collettività (per gli enti che svolgono un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità), il giudice può disporre, in sostituzione della sanzione interdittiva, la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario.

### **Misure cautelari**

Ai sensi dell'art. 45 del Decreto, quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede, il pubblico ministero può richiedere l'applicazione, quale misura cautelare, di una delle sanzioni interdittive. In luogo della misura cautelare interdittiva, il giudice può nominare un commissario giudiziale per un periodo pari alla durata della misura che sarebbe stata applicata.

L'applicazione delle misure cautelari è in grado di incidere in modo considerevole sull'attività dell'Ente, che rischia pertanto di subire un danno rilevante anche in caso di esito finale favorevole del processo.

### **Reati commessi all'estero**

L'articolo 4 del Decreto disciplina anche i reati commessi all'estero. 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:

- in Italia ha la sede principale, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'Ente non sta procedendo lo Stato del luogo in cui 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.

Quanto all'ambito di applicazione della disposizione in esame, è soggetto alla normativa italiana - quindi anche al Decreto - ogni Ente costituito all'estero in base alle disposizioni della propria legislazione domestica che abbia, però, in Italia la sede dell'amministrazione o l'oggetto principale.

### **Delitti tentati**

L'ambito di applicazione dell'impianto sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/2001 opera anche nel caso in cui il reato sia rimasto a livello di tentativo (art. 26). Infatti la responsabilità dell'impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma del tentativo (art. 26 del Decreto), 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 (art. 56 c.p.). In tal caso, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà. Inoltre, l'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

### **Operazioni straordinarie**

L'impianto sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/2001 opera anche nel caso in cui siano intervenute operazioni straordinarie, quali trasformazione, fusione, scissione, cessione o conferimento di azienda o ramo d'azienda, sulla base della regola dell'inerenza e permanenza dell'eventuale sanzione interdittiva con il ramo di attività nel cui contesto sia stato commesso il reato.

Per quanto concerne la sanzione pecuniaria, in caso siano intervenute operazioni straordinarie quali scissioni, cessioni e conferimenti di ramo d'azienda, gli Enti beneficiari della scissione (totale o parziale), il cessionario e il conferitario sono solidalmente obbligati al pagamento della sanzione nei limiti del valore effettivo del patrimonio netto scisso o dell'azienda trasferita/conferita, salvo il caso di scissione di ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato, che determina una responsabilità esclusiva in capo allo specifico ramo d'azienda scisso.

Per gli altri casi di operazioni straordinarie, quali trasformazioni e fusioni (propria e per incorporazione), la responsabilità patrimoniale permane in capo all'Ente risultante (o incorporante) dall'operazione straordinaria.

## **1.2 LA CONDIZIONE ESIMENTE**

L'articolo 6 del Decreto prevede una forma di esonero della responsabilità dell'Ente dai reati previsti qualora lo stesso Ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un *Modello di organizzazione e gestione* (di seguito denominato anche "**Modello**") idoneo a prevenire i reati della specie di quello eventualmente verificatosi e abbia incaricato un apposito organismo indipendente di vigilare, affinché questo modello sia osservato e continuamente aggiornato.

In particolare, qualora il reato venga commesso da soggetti in posizione "apicale", che rivestono, cioè, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa

dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente non risponde se prova che:

- è stato adottato un Modello organizzativo e gestionale in grado di sovrintendere alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- è stato nominato un organismo (c.d. “**Organismo di Vigilanza**” o “**OdV**”) dell’Ente specificatamente dotato della funzione di vigilare sul funzionamento e sull’applicazione del Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’OdV;
- il soggetto che ha commesso il reato ha eluso fraudolentemente il sistema di vigilanza e gestione.

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tali obblighi si presumono osservati qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, secondo una valutazione che deve necessariamente essere a priori.

Tale modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio. Dunque l'efficace attuazione del Modello richiede:

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

L'adozione del Modello è facoltativa e non obbligatoria. L'eventuale mancata adozione non è soggetta, di conseguenza, ad alcuna sanzione, ma espone l'Ente alla responsabilità per gli illeciti amministrativi dipendenti dai reati eventualmente commessi dai soggetti apicali o subordinati. L'adozione di un Modello idoneo e la sua efficace attuazione divengono dunque essenziali per poter beneficiare di tale sorta di “scudo” ovvero quale presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal legislatore.

E' importante, inoltre, tenere in precipuo conto che il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, di contro, un apparato dinamico che permette all'Ente di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

È stabilito quindi nel Decreto che il suddetto Modello debba rispondere alle esigenze di:

- individuare le aree nel cui ambito può verificarsi uno dei reati previsti;
- prevedere protocolli specifici con i quali programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi da e verso l'Organismo di Vigilanza interno preposto al controllo della efficacia e osservanza del Modello stesso;
- prevedere, con riferimento alle dimensioni, strutture e attività proprie dell'organizzazione aziendale, procedure idonee a permettere il corretto adempimento di legge in relazione all'esecuzione delle attività aziendali, ad individuare ed eliminare le relative possibilità o casi di rischio;
- prevedere una verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente (c.d. aggiornamento del Modello);
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.
- prevedere due o più canali, di cui almeno uno informatico, che consentano ai Destinatari di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Il Modello quindi deve essere:

- (i) **efficace**, (ovvero essere nella realtà idoneo a predisporre in concreto meccanismi di decisione e di controllo tali da eliminare – o quanto meno ridurre significativamente – i rischi di commissione dei Reati. Tale idoneità è assicurata dall'esistenza di procedure di controllo ex ante ed ex post idonee ad identificare le operazioni che possiedono caratteristiche anomale, tali da segnalare condotte rientranti nelle aree di rischio e strumenti di tempestivo intervento nel caso di individuazione di siffatte anomalie. L'efficacia di un modello organizzativo, infatti, è anche funzione dell'efficienza degli strumenti idonei ad identificare "sintomatologie da illecito");
- (ii) **specifico** rispetto all'Ente (ovvero un elemento che concorre a rendere il Modello efficace in quanto è necessario che sia ritagliato in via specifica e relativamente alle attività ed aree di rischio, così come richiamata dall'art. 6, comma 2 lett. a) del D.Lgs. 231/2001, che impone un censimento delle attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati. E' altrettanto necessaria una specificità dei processi di formazione delle decisioni dell'Ente e dei processi di attuazione nei settori "sensibili", così come previsto dall'art. 6, comma 2 lett. b) del D.Lgs. 231/2001. Analogamente, l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie, l'elaborazione di un sistema di doveri d'informativa, l'introduzione di un adeguato sistema disciplinare sono obblighi che richiedono la specificità delle singole

componenti del Modello. Il Modello, ancora, deve tenere conto delle caratteristiche proprie, delle dimensioni dell'Ente e del tipo di attività svolta, nonché della storia della Società/Ente);  
e

- (iii) **attuale** nella sua predisposizione (ovvero un Modello è idoneo a ridurre i rischi da Reato qualora sia costantemente adattato ai caratteri della struttura e dell'attività di impresa. In tal senso l'art. 6 del D.lgs. 231/2001 prevede che l'Organismo di Vigilanza, titolare di autonomi poteri d'iniziativa e controllo, abbia la funzione di verificare la necessità di aggiornare il Modello. L'art. 7 del D.lgs. 231/2001 stabilisce che l'efficace attuazione del Modello contempli una verifica periodica, nonché l'eventuale modifica dello stesso allorquando siano scoperte eventuali violazioni oppure intervengano modifiche nell'attività o nella struttura organizzativa della società/Ente).

L'adozione del Modello deve essere necessariamente completata dall'efficace e concreta attuazione dello stesso e dal suo aggiornamento e sviluppo tendente a mantenere il rispetto della legge e a scoprire tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione. Invero l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare.

L'eventuale verifica delle responsabilità contemplate dal Decreto del singolo Ente è, come anticipato, attribuita al giudice penale (nell'ambito del procedimento penale conseguente alla commissione di uno dei Reati) che verifica l'idoneità del Modello adottato e la sua reale esecuzione e messa in opera.

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i Modelli di Organizzazione e di Gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello consentono dunque agli Enti, da un lato, di beneficiare della condizione esimente prevista dal Decreto e, dall'altro, di ridurre il rischio di commissione dei reati.

In definitiva, per poter beneficiare della condizione esimente prevista dal Decreto, si possono identificare due ambiti di intervento:

- identificazione dei rischi (c.d. *risk assessment*), ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in forma quali/quantitativa la possibilità di verificarsi dei reati previsti;
- progettazione di un sistema di controllo (nel Decreto identificati come "protocolli"), ossia il sistema organizzativo dell'Ente in grado di prevenire e contrastare efficacemente i rischi identificati, in modo che chiunque violi tale sistema debba mettere in atto comportamenti contrari alle disposizioni del Modello.

Nello specifico, il sistema di controllo di Maggioli prevede:

- la definizione di regole comportamentali a cui i Destinatari devono attenersi nei rapporti con i terzi, richiamate nel Codice Etico;
- un sistema organizzativo adeguato sotto il profilo della definizione dei compiti, delle deleghe e delle procure;
- un sistema di procedure manuali ed informatiche chiare e costantemente aggiornate;
- un sistema di controllo di gestione che possa segnalare tempestivamente situazioni di criticità, con particolare attenzione alla gestione dei flussi finanziari;
- un sistema di poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- un'efficace comunicazione del Modello al personale;
- una formazione specifica e continua per tutto il personale interessato.

Queste componenti del sistema di controllo devono prevedere principi di:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e di tracciabilità dei processi;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio;
- autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza;
- obbligo da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente "a rischio", di fornire informazioni all'OdV.

Per rendere effettivo tale sistema di prevenzione è necessario istituire un sistema sanzionatorio e disciplinare, applicabile agli amministratori, ai lavoratori dipendenti e ai collaboratori esterni, in grado di svolgere una funzione deterrente contro le violazioni delle prescrizioni aziendali.

Una parte qualificante del Modello riguarda, infine, l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza, un organismo di controllo, che deve vigilare sull'effettivo funzionamento del Modello e che, in caso di inadeguatezza, deve proporre alle funzioni aziendali interessate i cambiamenti necessari.



---

## 2. MAGGIOLI SPA - IL SISTEMA ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO INTERNO

### 2.1 PREMESSA

Il sistema organizzativo e di controllo interno di un'azienda (c.d. "ambiente di controllo") è strettamente legato ai suoi processi, al modo con cui vengono governati e alla loro integrazione.

Nella progettazione e implementazione di un adeguato sistema di controllo occorre tenere in considerazione una serie di fattori tra loro strettamente legati, quali:

- struttura organizzativa e contesto operativo;
- valutazione dei rischi;
- attività di controllo;
- sistema delle comunicazioni;
- sistema di monitoraggio.

In questo contesto per "ambiente di controllo" si intende la struttura organizzativa della Società costituita dall'insieme delle persone ivi operanti, con le proprie qualità, i propri valori etici e le proprie competenze, e del contesto nel quale essi operano.

I fattori che influenzano l'ambiente di controllo sono:

- integrità, valori etici e competenza del personale;
- filosofia e stile gestionale del management;
- modalità di delega delle responsabilità;
- organizzazione e sviluppo professionale del personale;
- capacità di indirizzo e guida del Consiglio di Amministrazione;
- organi di controllo interni ed esterni.

Le persone costituenti l'ambiente di controllo, nell'espletamento delle proprie attività, si avvalgono del sistema di controllo interno della Società che è costituito dall'insieme degli "strumenti" volti a fornire ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi di efficienza ed efficacia operativa, affidabilità e integrità delle informazioni finanziarie e operative, conformità a leggi, regolamenti e contratti, nonché salvaguardia del patrimonio anche contro possibili frodi.

Il sistema di controllo interno si delinea mediante principi generali il cui campo di applicazione si estende con continuità attraverso i diversi livelli organizzativi (Consiglio di Amministrazione, Responsabili di Funzioni, addetti ecc.).

## 2.2 ASSETTO ORGANIZZATIVO

A capo dell'organizzazione è collocato il Consiglio di Amministrazione al quale riportano le varie Funzioni.

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e la responsabilità nell'ambito del processo decisionale aziendale Maggioli ha messo a punto un documento sintetico nel quale è schematizzata l'intera struttura organizzativa. In tale organigramma in particolare, sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica dei singoli enti aziendali;
- i soggetti che operano nella singole aree ed il relativo ruolo organizzativo.

Tali documenti declinano la struttura organizzativa e sono oggetto di costante e puntuale aggiornamento in funzione dei cambiamenti effettivamente intervenuti nella struttura organizzativa. I documenti di sintesi indicati sono oggetto di ufficiale comunicazione a tutto il personale interessato anche attraverso la loro pubblicazione sulla rete aziendale intranet.

L'organigramma di Maggioli di volta in volta in vigore, al quale si rimanda per maggiori dettagli, è parte integrante del presente Modello (cfr. Allegato 2).

## 2.3 AMBIENTE DI CONTROLLO

I meccanismi di *corporate governance* adottati dalla Società sono orientati a rendere la struttura organizzativa della stessa conforme alle disposizioni contenute nel Decreto ed idonea a presidiare le diverse aree di rischio nonché a prevenire comportamenti illeciti. I meccanismi di *corporate governance* di Maggioli si basano sui principi fondamentali di unicità del comando e delle strategie, sulla semplificazione e chiarificazione delle aree di responsabilità e di controllo, che sono così attribuite.

La struttura organizzativa e i meccanismi di *corporate governance* sono stati definiti secondo logiche finalizzate a presidiare al meglio alcuni fattori chiave nelle diverse aree:

- raggiungimento degli obiettivi d'impresa;
- conformità alle normative di legge;

- presidio e gestione delle diverse aree di rischio.

### **Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione è investito della gestione della Società, e compie le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale.

A norma di statuto il Consiglio di Amministrazione può nominare uno o più Amministratori Delegati determinandone le attribuzioni e il compenso.

Il Consiglio ha conferito le deleghe operative ai Consiglieri Delegati ai quali è stata inoltre affidata la gestione operativa della Società.

### **Collegio Sindacale**

Il Collegio Sindacale, nominato ai sensi delle disposizioni del Codice Civile, vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

Riferisce inoltre all'assemblea dei soci, in occasione dell'approvazione del bilancio, l'esito dell'attività di vigilanza svolta.

### **Società di Revisione**

Maggioli ha affidato l'incarico della revisione contabile ad una società di revisione iscritta nell'albo speciale tenuto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF), al fine di effettuare il controllo della regolare tenuta della contabilità sociale, della corrispondenza del bilancio alle risultanze delle scritture contabili e dell'osservanza delle norme stabilite dal codice civile per la valutazione del patrimonio sociale.

In merito agli esiti delle attività svolte, la Società di Revisione riferisce all'assemblea dei soci almeno annualmente, tramite una propria specifica relazione, in occasione dell'approvazione del bilancio.

## **2.4 I PRINCIPI GENERALI**

Le responsabilità sono definite e debitamente distribuite con lo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto.

Nessuna operazione significativa (in termini quali-quantitativi), all'interno di ciascuna area, può essere originata/attivata senza autorizzazione.

I poteri di rappresentanza sono conferiti secondo ambiti di esercizio e limiti di importo strettamente collegati alle mansioni assegnate ed alla struttura organizzativa.

Le procedure operative, gli ordini di servizio e i sistemi informativi sono coerenti con le politiche della Società e con i principi etico-comportamentali richiamati dal Codice Etico.

### **Principi e schemi di controllo**

Fermo restando quanto disciplinato nelle relative Sezioni della Parte Speciale del Modello, al fine della redazione/integrazione delle procedure di controllo, di seguito sono riportati i principi cui devono essere improntate le specifiche procedure volte a prevenire la commissione dei Reati.

L'approvazione delle procedure deve essere affidata a personale diverso dal responsabile di struttura che svolge l'attività da regolamentare, ma allo stesso tempo deve prevedere il contributo da parte di coloro che dovranno applicarla.

Le procedure devono assicurare il rispetto dei seguenti elementi di controllo:

- tracciabilità: deve essere ricostruibile la formazione degli atti e delle fonti informative/documentali utilizzate a supporto dell'attività svolta, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate; per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;
- separazione di compiti: non deve esserci identità soggettiva tra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che devono dare evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno; inoltre:
  - a nessuno possono essere attribuiti poteri illimitati;
  - i poteri e le responsabilità devono essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
  - i poteri autorizzativi e di firma devono essere coerenti con le responsabilità organizzative assegnate e opportunamente documentati in modo da garantirne, all'occorrenza, un'agevole ricostruzione ex post;
- poteri di firma e poteri autorizzativi: devono esistere regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni;
- archiviazione/tenuta dei documenti: i documenti riguardanti l'attività devono essere archiviati e conservati, a cura della funzione competente, con modalità tali da non permettere la modificazione successiva, se non con apposita evidenza;
- documentazione dei controlli: il sistema di controllo deve prevedere un sistema di reporting (eventualmente attraverso la redazione di verbali) adatto a documentare l'effettuazione e gli esiti dei controlli, anche di supervisione;
- riservatezza: l'accesso ai documenti già archiviati, di cui al punto precedente, deve essere motivato e consentito solo al soggetto competente in base alle norme interne, o a suo delegato, al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza.

## **Gestione dei potenziali conflitti di interesse**

Fermo restando quando disciplinato nelle relative Sezioni della Parte Speciale del Modello e nelle varie Procedure, in questa sede appare opportuno ricordare che qualora una persona si trovi in un posizione, anche solo potenziale, di conflitto d'interesse, deve astenersi dal partecipare ai compiti ed agli incarichi affidati e informarne il proprio diretto superiore.

## **2.5 OBIETTIVI AZIENDALI E RISCHI CORRELATI**

Gli obiettivi di ciascuna Funzione sono definiti e comunicati a tutti i livelli interessati, al fine di rendere gli stessi chiari e condivisi.

Viene effettuato un monitoraggio periodico del raggiungimento degli obiettivi, prevedendone l'eventuale aggiornamento.

Gli eventi negativi che possono minacciare la continuità operativa sono oggetto di apposita attività di valutazione dei rischi e di adeguamento delle protezioni.

I processi di innovazione relativi a servizi, organizzazioni e sistemi prevedono la valutazione dei rischi relativi.

## **2.6 ELEMENTI DI CONTROLLO**

I processi operativi sono definiti prevedendo un adeguato supporto documentale/di sistema per consentire che siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità.

Le scelte operative sono tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e devono essere individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività.

Lo scambio di informazioni fra fasi/processi contigui prevede meccanismi (riconciliazioni, quadrature, ecc.) per garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti.

Le risorse umane sono selezionate, assunte e gestite secondo criteri di trasparenza e in coerenza con i valori etici e nel rispetto delle leggi e dei regolamenti.

Sono periodicamente analizzate le conoscenze e le competenze professionali disponibili nelle Funzioni, in termini di congruenza rispetto agli obiettivi assegnati.

Il personale è formato e addestrato per lo svolgimento delle mansioni assegnate.

L'acquisizione di beni e servizi per il funzionamento aziendale avviene sulla base di analisi dei fabbisogni e da fonti selezionate e monitorate.

E' previsto un sistema di indicatori per processo/attività ed un relativo flusso periodico di reporting verso i vertici societari (Consiglieri Delegati, ecc.).

I sistemi informativi amministrativi e gestionali sono orientati all'integrazione ed alla standardizzazione.

I meccanismi di sicurezza garantiscono la protezione e l'accesso fisico e/o logico ai dati e ai beni delle varie strutture, seguendo il criterio delle competenze, delle funzioni e delle necessità operative.

Il sistema di controllo è soggetto ad attività di supervisione continua e di valutazione periodica finalizzate al costante adeguamento.

### 3. OBIETTIVI E STRUTTURA DEL MODELLO

#### 3.1 OBIETTIVI E STRUTTURA DEL MODELLO

Maggioli è riconosciuta come una delle principali aziende in Italia in grado di offrire un'ampia gamma di prodotti e servizi per la Pubblica Amministrazione Locale e Centrale e per le professioni ad essa collegate.

La storia della Società è iniziata circa un secolo fa. Da allora il business di riferimento è stato modificato di pari passo con l'evoluzione della Pubblica Amministrazione e delle Libere Professioni. Tale evoluzione ha portato la Società a specializzarsi nelle seguenti divisioni: document management, informatica, editoria / fiere e convegni e formazione.

La Società, al fine di garantire sempre condizioni di correttezza e trasparenza dal punto di vista etico e normativo, ha ritenuto opportuno dotarsi di un Modello di organizzazione e gestione in grado di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Considerato il contesto normativo di riferimento in cui Maggioli opera, nonché il sistema di controlli cui è sottoposta, nel definire il "Modello di organizzazione, gestione e controllo" la Società ha adottato un approccio progettuale che consente di utilizzare e integrare in tale Modello le regole attualmente esistenti formando, insieme al Codice Etico, un *corpus* organico di norme interne e principi, diretto alla diffusione di una cultura dell'etica, della correttezza e della legalità. Tale approccio:

- consente di valorizzare al meglio il patrimonio già esistente in azienda in termini di prassi aziendali, politiche, regole e normative interne che indirizzano e governano la gestione dei rischi e l'effettuazione dei controlli;
- rende disponibile in tempi brevi un'integrazione all'impianto normativo e metodologico da diffondere all'interno della struttura aziendale, che sarà comunque perfezionato ed aggiornato nel tempo;
- permette di gestire con una modalità univoca tutte le regole operative aziendali, incluse quelle relative alle "aree sensibili".

Maggioli ha ritenuto opportuno adottare uno specifico Modello ai sensi del Decreto, nella convinzione che ciò costituisca, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che agiscono in nome ed operano per conto o nell'interesse della Società, affinché vengano edotti delle conseguenze che possono derivare da una condotta non conforme alle regole ivi delineate e tengano comportamenti corretti e trasparenti in conformità ai precetti e procedure definiti dalla Società, anche un più efficace mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa di riferimento.

In particolare, attraverso l'adozione ed il costante aggiornamento del Modello, la Società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare in maniera specifica le c.d. "attività sensibili", ovvero quelle attività nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati previsti nel Decreto;
- determinare i principi generali di comportamento, cui si aggiungono le procedure e protocolli specifici con riferimento alle singole funzioni aziendali;
- determinare, in tutti coloro che agiscono in nome ed operano per conto o nell'interesse della Società (amministratori, personale della Società, collaboratori esterni, *partners*, ecc.), la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite in materia, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro stessi confronti;
- ribadire che eventuali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio ovvero nel caso in cui fossero realizzate nell'interesse della stessa, sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- fornire un'adeguata tenuta documentale e tracciabilità delle operazioni rilevanti;
- evitare nell'ambito dell'organizzazione la concentrazione su un unico soggetto della gestione di un intero processo;
- individuare i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie;
- individuare un sistema di sanzioni disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello in linea con lo Statuto dei Lavoratori e con il Contratto Nazionale di Lavoro. Il sistema disciplinare viene attuato su principi di contraddittorio e proporzionalità in un quadro di trattamento paritario di tutte le diverse categorie di soggetti demandati al rispetto dei contenuti del Modello;
- attribuire all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento qualora vi siano state significative violazioni delle prescrizioni o mutamenti organizzativi o mutamenti delle attività della Società;

- 
- fornire una adeguata formazione degli Esponenti Aziendali (inclusi i Dipendenti) e di coloro che agiscono su mandato della Società o sono legati alla stessa da rapporti rientranti nelle tipologie di cui ai Destinatari, in merito alle attività comprese nelle Aree di Rischio (che possono comportare il rischio di realizzazione dei Reati) e alle conseguenze sanzionatorie che possono derivare a essi o alla Società per effetto della violazione di norme di legge o di disposizioni interne della Società;
  - diffondere e affermare una cultura di impresa improntata alla legalità, con l'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge o alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
  - diffondere una cultura del controllo, che deve presiedere al raggiungimento degli obiettivi che, nel tempo, la Società si pone;
  - prevedere un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza, ai controlli, preventivi e successivi, nonché all'informazione interna ed esterna;
  - prevenire il rischio, attraverso l'adozione di principi procedurali specifici volti a disciplinare la formazione e la corretta attuazione delle decisioni societarie in relazione ai reati da prevenire;
  - assicurare il principio della segregazione delle funzioni;
  - assicurare la verifica e la documentazione delle operazioni a rischio;
  - definire dei poteri autorizzativi coerenti con la responsabilità assegnate;
  - garantire la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
  - assicurare che le risorse umane siano assunte, dirette e adeguatamente formate secondo le funzioni e ruoli attribuiti e in conformità alle norme di legge in materia e allo Statuto dei lavoratori;
  - favorire la collaborazione alla più efficiente realizzazione del Modello da parte di tutti i soggetti che operano nell'ambito dell'impresa o con essa, anche garantendo la tutela e la riservatezza circa l'identità di coloro che forniscono informazioni veritiere e utili a identificare comportamenti difformi da quelli prescritti;
  - garantire che la ripartizione di poteri, competenze e responsabilità e la loro attribuzione all'interno dell'organizzazione aziendale siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità, e siano sempre coerenti con l'attività in concreto svolta dalla Società;
  - prevedere che la determinazione degli obiettivi aziendali, a qualunque livello, risponda a criteri realistici e di obbiettiva realizzabilità;



- individuare e descrivere le attività svolte dalla Società, la sua articolazione funzionale e l'organigramma aziendale in documenti costantemente aggiornati, comunicati e diffusi nell'impresa, con la puntuale indicazione di poteri, competenze e responsabilità attribuiti ai diversi soggetti, in riferimento allo svolgimento delle singole attività;
- attuare programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Codice Etico e del Modello da parte di tutti coloro che operano nell'impresa o con essa, che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività e nelle operazioni a rischio di cui ai successivi paragrafi;
- consentire l'utilizzo di strumenti informatici e l'accesso a internet esclusivamente per ragioni e finalità connesse all'attività lavorativa del dipendente, in conformità al regolamento aziendale adottato in materia;
- consentire alla Società ed agli organi di controllo preposti, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al Modello.

Il Modello è formato da una Parte Generale e da una Parte Speciale, quest'ultima a sua volta ripartita in diverse sottosezioni (numerata mediante lettere), riferite alle diverse tipologie di Reato ritenute rilevanti ai fini del Decreto con riferimento alle Attività Aziendali della Società.

In estrema sintesi:

(i) la Parte Generale contiene una necessaria introduzione e cenni sulla normativa, principi e disciplina di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, sulla struttura organizzativa della Società, struttura e funzionamento del Modello stesso, sulla formazione del personale e sulla diffusione del Modello in azienda e presso i terzi, sulle modalità necessarie per un periodico aggiornamento dello stesso, nonché sul funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e del Sistema Disciplinare concernente la violazione del Modello ;

(ii) la Parte Speciale è dedicata all'illustrazione delle attività considerate a rischio di Reato ai sensi del citato Decreto insieme alle relative misure attuate, o in sede di attuazione, da parte della Società al fine di prevenire i rischi identificati:

Si precisa che il presente Modello di Maggioli è stato predisposto ispirandosi anche alle Linee Guida redatte da Confindustria nel mese di marzo del 2002 (ultimo aggiornamento, giugno 2021). E' comunque opportuno precisare che le Linee Guida non sono vincolanti e che i Modelli predisposti dagli Enti possono discostarsi (senza che ciò ne pregiudichi la loro efficacia) in virtù della necessità di adattamento alle singole realtà organizzative.

### 3.2 LA METODOLOGIA DI RISK ASSESSMENT

L'art. 6 del Decreto prevede un'analisi delle attività svolte nell'ambito della Società al fine di individuare quelle che, in aderenza al Decreto, possono considerarsi a rischio di illeciti.

Pertanto si è proceduto, in primo luogo, all'individuazione delle aree a "rischio di reato" o aree "sensibili", così come richiesto dalla normativa in questione. Ogni Ente presenta aree di rischio la cui individuazione implica una particolareggiata analisi della struttura aziendale e delle singole attività svolte. Pertanto, nella redazione e nell'aggiornamento del presente Modello si è tenuto conto della peculiarità di ciascuna di esse e del contesto in cui la Società opera.

Al fine di determinare i profili di rischio potenziale per la Società, ai sensi della disciplina dettata dal Decreto, sono state:

- individuate le attività svolte da ciascuna funzione aziendale, attraverso lo studio delle disposizioni organizzative vigenti;
- effettuate interviste con le varie Direzioni aziendali e con altri soggetti individuati dalle stesse Direzioni;
- accertate le singole attività a rischio ai fini del Decreto, nell'ambito delle diverse funzioni aziendali.

La fase di mappatura delle attività a rischio ha consentito di identificare le unità a rischio, articolabili in macro-processi e sotto-processi / attività a rischio. In particolare:

(i) L'attività di diagnosi è stata poi rivolta ai settori, processi e funzioni aziendali che, in base ai risultati dell'analisi di "*Risk Assessment*", sono considerati concordemente più esposti ai reati previsti dal Decreto come, ad esempio, quelli che abitualmente intrattengono relazioni significative con pubbliche amministrazioni o che rivestono rilievo nelle aree amministrativa e finanziaria o che attengono alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

E' stata inoltre effettuata un'analisi dei possibili ed eventuali concorsi di persone nel reato per tutte quelle attività "sensibili", che prevedono cioè processi in cui sono coinvolti più soggetti/funzioni aziendali o soggetti terzi di cui la Società si avvale nell'esercizio delle attività stesse.

Si precisa infine che sono stati presi in considerazione anche processi che non sono direttamente coinvolti in potenziali attività a rischio. Tuttavia si è ritenuto maggiormente prudente considerare anche quei processi che possono contribuire in maniera indiretta alla realizzazione di un illecito, ad esempio tramite un comportamento doloso in fase di pianificazione (es. pianificazione acquisti), in sede di gestione (es. Gestione del personale) oppure, a valle, nella fase del controllo (es. controllo di gestione).

Al termine del processo sopra indicato, è stata definita una mappatura generale delle attività a rischio commissione reati (c.d. "*Risk Assessment*") nella quale sono state individuate:

- i. attività a rischio: sono le varie attività aziendali;
- ii. i potenziali reati associabili;

- iii. l'owner di riferimento: per ciascun macro-processo a rischio-reato è stato identificato il soggetto interno che è responsabile del processo/attività a rischio;
- iv. riferimenti interni: riporta il dettaglio delle procedure che indicano le modalità operative che devono essere applicate per gestire le varie fasi del processo individuato;
- v. rischio inerente: riporta la valutazione del rischio in assenza di qualsiasi intervento;
- vi. rischio residuo: indica la valutazione del rischio a seguito delle azioni/attività/presidi posti dalla Società per ridurlo.

### 3.3 ADOZIONE DEL MODELLO

Il presente documento è “un atto di emanazione dell'organo dirigente” in conformità con quanto disposto dal Decreto; pertanto, la sua adozione e le modifiche che interverranno sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società.

È, inoltre, cura del Consiglio di Amministrazione provvedere all'efficace attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per implementarlo o modificarlo. Per l'individuazione di tali azioni, l'Organo amministrativo si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

#### 3.3.1 I Destinatari del Modello

Il Modello e le disposizioni ivi contenute e richiamate devono essere rispettate dai seguenti soggetti (cd. “Destinatari”):

- Organi Sociali ed esponenti aziendali;
- tutto il personale di Maggioli S.p.A. e, in particolare, da parte di coloro che si trovano a svolgere le attività sensibili.

La formazione del personale e l'informazione interna sul contenuto del Modello vengono costantemente assicurati con le modalità meglio descritte successivamente.

Al fine di garantire l'efficace ed effettiva prevenzione dei reati, il Modello è destinato anche ai:

- soggetti esterni (intendendosi per tali i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i partner commerciali, ecc.) che, in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione alla Società per la realizzazione delle sue attività. Nei confronti dei medesimi il rispetto del Modello è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che impegni il contraente a prendere visione dei principi del Codice Etico e attenersi alle regole previste dal Modello della Società, ed a segnalare eventuali notizie della commissione di illeciti o della violazione degli stessi. Tale clausola deve essere sempre prevista e non è consentito stipulare accordi che ne siano privi.

I dettami del Modello devono intendersi come obbligatori e vincolanti ed eventuali infrazioni a quanto previsto dovranno essere comunicate all'Organo di Vigilanza nei termini e secondo le modalità indicate nel seguito.

### **3.3.2 Comunicazione e diffusione del Modello**

La Società garantisce una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta e di comportamento contenute nel Modello.

Il livello di formazione ed informazione è attuato con un diverso grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse umane nelle attività sensibili, nonché della qualifica dei Destinatari.

L'adozione del Modello è comunicata al momento della sua approvazione sia al personale della Società che ai soci della medesima.

Inoltre, i consulenti e i collaboratori della Società, e comunque le persone fisiche o giuridiche con cui la Società addivenga ad una qualsiasi forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinati a collaborare con la Società nell'ambito delle attività in cui ricorre il rischio di commissione dei Reati, devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza della Società che il loro comportamento sia conforme al Modello e ai principi etico-comportamentali adottati dalla Società.

## **4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)**

### **4.1 DESCRIZIONE**

L'Organismo di Vigilanza è istituito ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del Decreto, con il precipuo scopo di vigilare sul rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, al fine di prevenire i reati che possano originare un profilo di responsabilità amministrativa in capo alla Società.

Il citato art. 6 del Decreto prevede che l'Ente non risponde (alla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati) se prova che, fra l'altro, l'organo dirigente ha adottato modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati considerati, affidando ad un organismo (l'Organismo di Vigilanza) dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'attuazione del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Il conferimento di questi compiti all'Organismo di vigilanza e il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità.

### **4.2 COMPOSIZIONE E NOMINA**

Il Decreto non fornisce indicazioni puntuali circa la composizione dell'Organismo di vigilanza. Ciò consente di optare per una composizione sia monocratica che collegiale. In questo ultimo caso, possono

essere chiamati a comporre l'Organismo anche soggetti interni, purché dotati dei requisiti di cui tra breve si dirà.

A dispetto della indifferenza del legislatore rispetto alla composizione, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla stessa legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli. Come ogni aspetto del Modello, anche la composizione dell'Organismo di vigilanza dovrà modularsi sulla base delle dimensioni, del tipo di attività e della complessità organizzativa dell'Ente.

Inoltre, qualora l'Ente risulti dotato di un Collegio Sindacale (o organo equivalente nel caso di adozione di forme di governo societario differenti da quella tradizionale), potrebbe avvalersi di un'altra opportunità offerta dal Decreto (in seguito alle modifiche introdotte dalla legge 183 del 2011): l'attribuzione delle funzioni di Organismo di vigilanza al Collegio Sindacale. Su tale punto, però si ritiene preferibile non attribuire le funzioni di Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale.

Quale che sia la scelta organizzativa compiuta dal singolo Ente, l'Organismo dovrà rispettare alcuni basilari requisiti e risultare realmente dotato dei poteri e compiti previsti dal legislatore.

In considerazione dei requisiti e dei compiti sopra delineati e tenuto conto delle dimensioni e della complessità delle attività Maggioli, nel rispetto del Decreto, così come nel rispetto delle Linee Guida, ed al fine di meglio garantire l'indipendenza e la correttezza della adozione delle decisioni da parte di detto Organismo, con riguardo alla composizione del proprio Organismo di Vigilanza ha optato per una composizione dello stesso collegiale mista, sia in termini di provenienza (interna/esterna) che di professionalità (economica/giuridica).

Infatti, si prevede che sia ammessa la partecipazione sia di soggetti esterni che interni alla Società per un numero complessivo non inferiore a tre. In particolare si prevede che almeno due membri dell'OdV siano soggetti esterni alla Società (con tale espressione facendosi riferimento a persone che non abbiano un rapporto lavorativo, fiduciario o contrattuale con la Società). È inoltre prevista la presenza di almeno un soggetto interno.

In merito si riporta un estratto delle Linee Guida che affermano: "non va dimenticato che la disciplina in argomento è in buona sostanza una disciplina penale e che l'attività dell'OdV ha lo scopo di prevenire la realizzazione di reati. E' dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati". Anche alla luce di ciò, si è decisa di adottare la struttura descritta. La presenza dei componenti interni risponde, infatti, all'esigenza di permettere che l'OdV possa, fin da subito, disporre di un'immediata e approfondita conoscenza della struttura di Maggioli e del Gruppo nonché dell'organizzazione della sua attività in ragione della effettiva funzione degli stessi componenti interni esercitata all'interno dell'azienda.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio d'Amministrazione attraverso apposita delibera consiliare, con la quale viene inoltre stabilita la durata e il compenso per l'incarico conferito.

L'incarico può essere rinnovato tramite delibera del Consiglio di Amministrazione.

L'eventuale revoca dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

La nomina dell'OdV, i suoi compiti ed i suoi poteri, vengono tempestivamente comunicati alla struttura.

L'Organismo di Vigilanza può disciplinare le regole per il proprio funzionamento, in un apposito regolamento.

#### 4.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ODV

Le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli articoli 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, possono schematizzarsi come segue:

- verifica dell'efficacia del Modello organizzativo rispetto alla prevenzione e all'impedimento della commissione dei reati previsti dal Decreto;
- esame dell'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale - non già meramente formale - capacità di prevenire i comportamenti vietati, in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità dello stesso di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- vigilanza sul rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello e rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi, dalle segnalazioni cui sono tenuti i responsabili delle varie funzioni nonché dalle attività di controllo svolte;
- vigilanza sull'effettività del Modello, e cioè sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti, il Modello istituito e le procedure adottate;
- formulazione delle proposte all'organo dirigente per gli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello, da realizzare mediante le modifiche e integrazioni rese necessarie da:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello stesso;

- rilevanti modifiche dell'assetto interno della Società, delle attività d'impresa o delle relative modalità di svolgimento;

- modifiche normative.

Aspetto, quest'ultimo, che passa attraverso:

- suggerimenti e proposte di adeguamento del Modello agli organi o funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale;

- follow-up: verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

A tale proposito, peraltro appare opportuno precisare che compito dell'Organismo è quello di effettuare proposte di adeguamento al Consiglio di Amministrazione e di seguirne il follow-up, al fine di verificare l'implementazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte. La

responsabilità ultima dell'adozione e dell'aggiornamento del Modello resta pertanto in capo al Consiglio d'Amministrazione.

- segnalazione all'organo dirigente, ai fini degli opportuni provvedimenti, di quelle violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'Ente;
- predisposizione, su base almeno semestrale, di una relazione informativa riguardante le attività di verifica e controllo compiute e l'esito delle stesse, per l'organo dirigente;
- trasmissione al Collegio Sindacale della relazione di cui al punto precedente.

Si precisa inoltre che:

- le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo dirigente vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello organizzativo;
- l'OdV deve avere libero accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- l'OdV può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società, ovvero di consulenti esterni (cfr. paragrafo seguente).

In considerazione della specificità dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è dotato di poteri di iniziativa e di controllo sulle attività della Società, senza disporre di poteri gestionali e/o amministrativi.

L'Organismo di Vigilanza si avvale ordinariamente delle strutture della Società per l'espletamento dei suoi compiti di vigilanza e controllo ed *in primis* delle funzioni preposte al controllo interno.

L'Organismo di Vigilanza, direttamente o per il tramite delle varie funzioni aziendali all'uopo designate, ha accesso a tutte le attività svolte dalla Società e alla relativa documentazione, sia presso gli uffici centrali sia presso le eventuali strutture periferiche.

Le verifiche dell'Organismo di Vigilanza devono essere verbalizzate e le copie dei verbali custodite dall'Organismo stesso o da altri soggetti delegati dallo stesso Organismo.

A fronte degli obblighi di vigilanza sopra riportati, l'Organismo deve svolgere i seguenti specifici compiti:

- con riferimento alla verifica dell'efficacia del Modello deve:
  - condurre ricognizioni dell'attività aziendale, ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività "sensibili" nell'ambito del contesto aziendale;
  - definire le attività nelle aree sensibili avvalendosi delle Funzioni aziendali competenti. A tale scopo, l'Organismo viene tenuto costantemente informato dell'evoluzione delle attività nelle suddette aree;

- verificare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per l'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.), avvalendosi delle Funzioni aziendali competenti;
- con riferimento alla verifica dell'osservanza del Modello deve:
  - promuovere iniziative per la diffusione e la comprensione dei principi del Modello;
  - raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, aggiornare la lista di informazioni che devono essergli trasmesse o messe a sua disposizione;
  - effettuare periodicamente verifiche sull'operatività in essere nell'ambito delle attività "sensibili";
  - condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
  - proporre al Consiglio di Amministrazione l'irrogazione di sanzioni ove venga accertata la violazione del Modello.
- con riferimento all'effettuazione di proposte di aggiornamento del Modello e di monitoraggio della sua realizzazione deve:
  - sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente una valutazione sull'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del Decreto e ai principi di riferimento, nonché sull'operatività del Modello stesso;
  - in relazione a tali valutazioni, presentare all'Organo amministrativo proposte di adeguamento del Modello e dei presidi necessari (espletamento di procedure, adozione di clausole contrattuali standard, ecc.);
  - verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte.

I principali poteri dell'Organismo di Vigilanza sono:

- di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne;
- di vigilanza e controllo.

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne, l'Organismo di Vigilanza ha competenza esclusiva in merito:

- alle modalità di verbalizzazione delle proprie attività e delle proprie decisioni;
- alle modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale, oltre all'acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture aziendali;



- alle modalità di coordinamento con il Consiglio di Amministrazione e con il Collegio Sindacale e di partecipazione alle riunioni di detti organi, per iniziativa dell'Organismo stesso;
- alle modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza:

- ha accesso libero e non condizionato presso tutte le funzioni della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/01;
- può disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio budget iniziale e di periodo, al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- può, se ritenuto necessario, avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture della Società;
- allo stesso modo, in piena autonomia decisionale e qualora siano necessarie competenze specifiche ed in ogni caso per adempiere professionalmente ai propri compiti, può avvalersi del supporto operativo di alcune unità operative della Società o anche della collaborazione di particolari professionalità reperite all'esterno della Società utilizzando allo scopo il proprio budget di periodo. In questi casi, i soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza operano quale mero supporto tecnico-specialistico di rilievo consulenziale;
- può, fatte le opportune indagini ed accertamenti e sentito l'autore della violazione, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista nel Sistema Sanzionatorio adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01, fermo restando che l'iter di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione è espletato a cura del datore di lavoro.

#### 4.4 I REQUISITI

Il Decreto e la relativa relazione di accompagnamento dispongono che l'Organismo di Vigilanza debba rispondere alle seguenti caratteristiche:

• **autonomia ed indipendenza:** la posizione dell'OdV nell'ambito dell'Ente deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente e, in particolare, dell'organo dirigente. Nel sistema disegnato dal Decreto, quest'ultimo è uno dei soggetti controllati dall'Organismo di Vigilanza.

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società, ad esempio a livello economico, personale o per situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale.

L'OdV non deve essere direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto del suo controllo. Inoltre deve essere garantita all'OdV la più elevata indipendenza gerarchica e la possibilità di riportare al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.

Al fine di garantire all'OdV piena autonomia di iniziativa e di preservarlo da qualsiasi forma di interferenza e/o di condizionamento, è previsto che l'OdV:

- sia privo di compiti operativi e non ingerisca in alcun modo nella operatività della Società, affinché non sia compromessa la sua obiettività di giudizio;
- nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, sia organismo autonomo e indipendente non soggetto al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria;
- riporti direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- determini la sua attività e adotti le sue decisioni senza che alcuna delle funzioni aziendali possa sindacarle.

A tal proposito si precisa che:

- l'autonomia va intesa in senso non meramente formale: è necessario cioè che l'OdV sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo, che abbia possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti, che sia dotato di risorse adeguate e possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio;
- quanto al requisito dell'indipendenza, i componenti dell'OdV, in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, non devono essere titolari di funzioni di tipo esecutivo / operativo e devono altresì godere di una posizione organizzativa adeguatamente elevata.

• **professionalità**: l'OdV deve presentare al suo interno figure la cui professionalità e competenza siano rispondenti al ruolo da svolgere. Ai fini di un corretto ed efficiente svolgimento dei propri compiti, è essenziale che l'OdV garantisca una adeguata professionalità, intesa quest'ultima come insieme delle conoscenze, degli strumenti e delle tecniche necessari per lo svolgimento dell'attività assegnata, sia di carattere ispettivo che consulenziale o che comunque sia garantita all'OdV la possibilità di avvalersi di risorse, anche esterne, competenti in materia legale, di organizzazione aziendale, revisione, contabilità, finanza e sicurezza sul lavoro.

Sotto tale aspetto, assume rilevanza sia la conoscenza delle materie giuridiche, ed in particolare della struttura e delle modalità di commissione dei reati di cui al Decreto, e sia una adeguata competenza in materia di auditing e controlli aziendali, ivi incluso per ciò che attiene le tecniche di analisi, valutazione e contenimento dei rischi, (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti; ecc.), le metodologie connesse al flow charting di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza della struttura aziendale, le tecniche di intervista ed elaborazione dei questionari, nonché le metodologie di campionamento statistico e di individuazione di frodi.

Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

• **continuità d'azione**: l'OdV deve operare costantemente con la vigilanza e con l'aggiornamento, ove necessario, del Modello. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia e efficienza i propri compiti istituzionali.

Per poter garantire una efficace e costante attuazione del Modello, l'OdV è anche dotato di un adeguato budget ed adeguate risorse.

• **onorabilità e assenza di conflitti di interessi:** tale requisito va inteso nei termini di cui ai successivi paragrafi.

Adeguate informative sul possesso dei requisiti sopra indicati deve essere fornita al Consiglio di Amministrazione al momento della nomina dei componenti dell'OdV il cui curriculum vitae è brevemente descritto nel corso della seduta.

In virtù delle particolari attribuzioni dell'OdV e delle competenze professionali richieste, nello svolgimento dei suoi compiti esso è supportato da uno staff dedicato (utilizzato, anche a tempo parziale, per tali compiti specifici e prescelto di norma nell'ambito delle risorse presenti all'interno delle funzioni di controllo interno, di compliance e di gestione dei rischi), oltre ad avvalersi del supporto delle altre funzioni di direzione che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.

Peraltro, nei casi in cui si richiedano attività che necessitano di specializzazioni non presenti all'interno della Società, l'OdV potrà avvalersi di consulenti esterni ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine.

#### **Onorabilità e assenza di conflitti di interessi**

Costituisce una causa di ineleggibilità a componente dell'OdV e di incompatibilità alla permanenza nella carica:

- la condanna con sentenza anche in primo grado, non definitiva, o di patteggiamento, per avere commesso un Reato, e/o
- l'irrogazione di una sanzione da parte della CONSOB, per aver commesso uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato di cui al TUF; ovvero
- la condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche, o il fallimento.

Il verificarsi di una sola delle condizioni di cui sopra comporta la decadenza automatica dalla funzione di membro dell'organismo. Il Consiglio di Amministrazione accertata la sussistenza della causa di decadenza provvede senza indugio alla sostituzione del membro divenuto inidoneo.

I componenti dell'Organismo non dovranno essere legati alla Società da interessi economici rilevanti o da qualsiasi situazione che possa generare in concreto conflitto di interesse; la non sussistenza di tale precetto costituisce ulteriore causa di ineleggibilità.

#### **I requisiti dei singoli membri - I casi di ineleggibilità e decadenza.**

I membri dell'OdV sono scelti tra i soggetti, anche esterni alla Società, qualificati ed esperti in ambito legale, di sistemi di controllo interno o di revisione contabile.

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

- l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una delle pene di cui all'art. 2 del D.M. 30 marzo 2000, n. 162, ovvero che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- la grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti;
- in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, le eventuali dimissioni o licenziamento;
- l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio sindacale della Società, nonché con i medesimi membri delle società controllanti e/o eventualmente controllate o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- fatto salvo l'eventuale rapporto di lavoro subordinato, l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra i componenti e la Società o le società che la controllano o le società da questa controllate, tali da compromettere l'indipendenza dei componenti stessi;
- non essere legati alla Società da rapporti continuativi di prestazione d'opera che ne possano ragionevolmente compromettere l'indipendenza.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il membro interessato è tenuto a informare immediatamente gli altri componenti dell'OdV ed il Consiglio di Amministrazione.

La revoca per giusta causa è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Collegio Sindacale, dal quale il Consiglio di Amministrazione può discostarsi solo con adeguata motivazione.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo OdV.

Al di fuori delle ipotesi riguardanti l'intero OdV, la cessazione dell'incarico di un singolo componente può avvenire:

- a seguito di revoca dell'incarico da parte del Consiglio di Amministrazione;
- a seguito di rinuncia all'incarico, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- qualora sopraggiunga una delle cause di decadenza di cui sopra.

La revoca del singolo componente dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e per tale devono intendersi, oltre le ipotesi sopra previste per l'intero OdV, a titolo esemplificativo, anche le seguenti ipotesi:

- il caso in cui il singolo componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un reato;
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dei membri dell'OdV.

#### **4.5 LE RISORSE**

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato.

Per quanto attiene le risorse umane, l'Organo Amministrativo assegna le risorse aziendali, in numero adeguato rispetto alle dimensioni della Società e ai compiti spettanti all'OdV stesso.

Tutte le risorse assegnate, pur continuando a riportare al proprio referente gerarchico, sono stanziare presso l'OdV e a esso riportano funzionalmente per ciò che concerne le attività espletate per suo conto.

Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia ed indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è dotato, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, del budget che il Consiglio di Amministrazione provvede ad assegnargli con cadenza annuale, su proposta motivata dell'OdV stesso.

Qualora ne ravvisi l'opportunità, nel corso del proprio mandato, l'OdV può chiedere al Consiglio di Amministrazione, mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse umane e/o finanziarie.

In aggiunta alle risorse sopra indicate, l'OdV può avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società, così come di consulenti esterni; per questi ultimi, il compenso è corrisposto mediante l'utilizzo delle risorse finanziarie assegnate all'OdV.

Di tali risorse economiche l'Organismo di Vigilanza potrà disporre in piena autonomia, fermo restando la necessità di rendicontare l'utilizzo del budget stesso almeno su base annuale, nonché di motivare la presentazione del budget del periodo successivo, nell'ambito della relazione informativa periodica al Consiglio di Amministrazione.

#### **4.6 IL REGOLAMENTO INTERNO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'OdV, una volta nominato, può redigere un proprio regolamento interno che disciplini gli aspetti e le modalità principali dell'esercizio della propria azione.

In particolare, nell'ambito di tale regolamento interno possono essere disciplinati i seguenti profili:

- la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza svolte dall'OdV;

- la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- l'attività connessa all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei destinatari del Modello;
- la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- il funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdV (ad es., convocazione e quorum deliberativi dell'Organismo, verbalizzazione delle riunioni, ecc.).

#### **4.7 MODALITÀ E PERIODICITÀ DI RIPORTO AGLI ORGANI SOCIETARI**

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente ai vertici della Società (ed in primis al Consiglio d'Amministrazione), in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

L'Organismo può rivolgere comunicazioni al Consiglio d'Amministrazione in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e per l'adempimento agli obblighi imposti dal Decreto.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio d'Amministrazione e può, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in ogni tempo, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

Esso, inoltre, si coordina, là dove le circostanze o particolari motivi d'urgenza lo richiedano, con i Consiglieri Delegati.

Quanto all'attività di reporting dell'OdV agli organi societari, sono assegnate all'OdV due linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente con il Presidente del Consiglio di Amministrazione e con i Consiglieri Delegati;
- la seconda, su base periodica, attraverso cui l'OdV relaziona per iscritto, con cadenza semestrale al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale sull'attività compiuta nel periodo e sull'esito della stessa, fornendo pure una anticipazione sulle linee generali di intervento per il periodo successivo.

All'Organismo di Vigilanza possono, inoltre, essere richieste informazioni o chiarimenti da parte del Collegio Sindacale e l'Organismo può, se ritenuto necessario o opportuno, inviare comunicazioni agli stessi.

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale, anche con organismi di vertice privi di compiti operativi e quindi svincolati da attività gestionali, costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'OdV con maggiori garanzie di indipendenza.

---

#### **4.8 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'art. 6 comma 2 lett. d) del Decreto individua specifici obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli.

Maggioli, in ottemperanza delle previsioni del comma 2-bis del medesimo articolo, introdotto dalla Legge 179/2017, ha reso disponibile a dipendenti e collaboratori due canali, di cui uno informatico, che consentono ai Destinatari "di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'Ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione".

La Società ritiene che in tale definizione rientrino le violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel Modello adottato e nelle procedure in applicazione dello stesso e pertanto l'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di tali possibili violazioni.

Per maggiori dettagli, si rimanda alla specifica procedura in materia di "Gestione dei flussi Informativi verso l'OdV" che prevede uno specifico paragrafo che regola il sistema di *whistleblowing* e che disciplina le modalità da seguire per effettuare le segnalazioni, i canali informativi dedicati e la gestione delle stesse segnalazioni.

Inoltre, la Procedura "Gestione Flussi Informativi verso l'OdV" prevede un sistema di reporting dalle singole Direzioni e Funzioni in favore dell'OdV, la cui analisi è fonte di approfondimento e, eventualmente, di ulteriore indagine.

L'Organismo di Vigilanza potrà prendere in considerazione le segnalazioni, ancorché anonime, purché presentino elementi fattuali e circostanziati.

Si precisa infine che Maggioli garantisce i segnalanti da qualsiasi atto, diretto o indiretto, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione e assicura in ogni caso la massima riservatezza circa la loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

#### **4.9 SEGRETO D'UFFICIO, AZIENDALE, PROFESSIONALE, SCIENTIFICO E INDUSTRIALE**

Nelle ipotesi di segnalazione o denuncia di condotte illecite o di violazioni del Modello effettuate a tutela dell'integrità della Società, e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, il perseguimento dell'interesse dell'integrità della Società nonché della prevenzione e della repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di



rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile.

Quanto sopra non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con la Società o la persona fisica interessata.

Si precisa che la rivelazione di notizie e documenti oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto

## **5. FORMAZIONE, COMUNICAZIONE ED AGGIORNAMENTO**

### **5.1 LA FORMAZIONE DEL PERSONALE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO**

Il regime della responsabilità amministrativa previsto dalla normativa di legge e l'adozione del Modello da parte della Società formano un sistema che deve trovare nei comportamenti operativi del personale una coerente ed efficace risposta.

Al riguardo è fondamentale un'attività di comunicazione e di formazione finalizzata a favorire la diffusione di quanto stabilito dal Decreto e dal Modello adottato nelle sue diverse componenti (gli strumenti presupposto del Modello, le finalità del medesimo, la sua struttura e i suoi elementi fondamentali, il sistema dei poteri e delle deleghe, l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi verso quest'ultimo, ecc.). Ciò affinché la conoscenza della materia e il rispetto delle regole che dalla stessa discendono costituiscano parte integrante della cultura professionale di ciascun organo sociale, esponente aziendale, dipendente e personale interno della Società.

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società assicurare, sia alle risorse già presenti sia a quelle che saranno inserite, una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili. E' in quest'ottica che la Società, con il fattivo e concreto supporto dell'OdV in coordinamento con le varie funzioni competenti, elabora un piano di formazione e comunicazione al fine di giungere alla corretta conoscenza ed attuazione del Codice Etico, del Modello e delle relative procedure.

Il Modello, con gli allegati, è comunicato formalmente a tutti gli Organi Aziendali e alle risorse presenti attraverso una nota informativa interna. I nuovi assunti verranno adeguatamente informati e riceveranno una formazione sul Decreto, sul relativo Modello e sul Codice Etico.

Più in particolare il Modello è comunicato formalmente ad ogni componente degli organi sociali ed è, altresì, comunicato formalmente a tutti i Soggetti Apicali ed è diffuso ai Dipendenti della Società mediante pubblicazione sulla intranet aziendale ed eventualmente, tramite consegna individuale.



Di tutto quanto sopra viene conservata traccia documentale agli atti della Società.

## 5.2 FORMAZIONE

Tutti i programmi di formazione hanno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.Lgs. 231/2001, degli elementi costitutivi del Modello, delle singole fattispecie di reato previste dal Decreto, dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei reati ivi previsti, del Codice Etico, ma anche 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.

In aggiunta, ogni programma di formazione potrà essere modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria. La mancata partecipazione - non giustificata - ai suddetti programmi di formazione da parte dei Dipendenti comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà comminata secondo le regole indicate nello specifico capitolo del presente Modello.

I Responsabili delle varie Funzioni sono responsabili dell'informazione e sensibilizzazione dei propri dipendenti gerarchici relativamente alle attività potenzialmente a rischio di reato e in merito al comportamento da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle stesse.

Il Modello è, inoltre, comunicato a cura dei Responsabili delle varie Funzioni, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (ad es. bacheca aziendale, consegna cartacea, invio tramite formato elettronico), ivi compreso il sistema intranet aziendale, qualora accessibile dal destinatario. Al riguardo, sono stabilite modalità idonee ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello da parte del personale della Società.

## 5.3 INFORMATIVA VERSO COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS

Maggioli dà evidenza a tutti i membri esterni con i quali intrattiene relazioni di affari, sociali ed istituzionali di aver adottato il Modello.

Allo scopo di diffondere i principi di riferimento e le azioni che esso pone in essere per prevenire la commissione di reati, sono pubblicate presso una sezione specifica del sito internet aziendale, consultabile dall'esterno e costantemente aggiornata, il Codice Etico e le principali disposizioni operative del Modello adottato dalla Società.

Inoltre, i contratti che regolano i rapporti con tali soggetti devono prevedere apposite clausole che li rendano edotti dall'esistenza del Modello e che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto delle disposizioni e procedure ivi contenute.

Particolare e specifica attenzione è, poi, riservata alla diffusione del Codice Etico, che, oltre ad essere comunicato con le modalità già indicate in generale per il Modello, verrà messo a disposizione dei soggetti terzi tenuti al rispetto delle relative previsioni, nonché di qualunque altro interlocutore della Società, mediante pubblicazione integrale sul sito internet aziendale.

#### **5.4 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

In tutte le occasioni in cui sia necessario procedere a interventi di aggiornamento e adeguamento del Modello deve essere predisposto un programma che individui le attività necessarie con definizione di responsabilità, tempi e modalità di esecuzione.

Tale aggiornamento si rende in particolare necessario in occasione:

- dell'introduzione di novità legislative;
- di casi significativi di violazione del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo o esperienze di pubblico dominio del settore;
- di cambiamenti organizzativi della struttura aziendale o dei settori di attività della Società.

L'aggiornamento deve essere effettuato in forma ciclica e continuativa e il compito di disporre e porre in essere formalmente l'aggiornamento o l'adeguamento del Modello è attribuito al Consiglio di Amministrazione, con la collaborazione dell'Organismo di Vigilanza.

Più in particolare:

- l'Organismo di Vigilanza comunica al Consiglio di Amministrazione ogni informazione della quale sia a conoscenza che possa determinare l'opportunità di procedere a interventi di aggiornamento del Modello;
- il programma di aggiornamento viene predisposto dalla Società, di concerto con l'Organismo di Vigilanza e con il contributo delle Funzioni aziendali interessate;
- lo stato di avanzamento del programma di aggiornamento, e i risultati progressivi, sono sottoposti, con cadenza predefinita, alla Direzione competente che dispone l'attuazione formale delle azioni di aggiornamento o di adeguamento;
- l'Organismo di Vigilanza provvede a monitorare l'attuazione delle azioni disposte e informa il Consiglio di Amministrazione dell'esito delle attività.

Le modifiche che riguardano i protocolli di attuazione del Modello sono adottate direttamente dalle Funzioni aziendali interessate, eventualmente anche dopo sentito l'Organismo di Vigilanza, che può esprimere parere e formulare proposte in tal senso.

## **6. IL SISTEMA DISCIPLINARE**

### **6.1 PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELLE SANZIONI**

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce esplicitamente che l'Ente deve porre in essere un adeguato sistema disciplinare al fine di sanzionare comportamenti non rispondenti alle indicazioni del Modello di Organizzazione e Gestione (di seguito anche il "Modello") e delle relative procedure.

Il Sistema Disciplinare costituisce pertanto un requisito essenziale ai fini dell'applicazione dell'esimente rispetto alla responsabilità amministrativa della Società, ed è perciò rivolto a tutti i Destinatari del Modello (e cioè, in particolare, con le opportune variazioni in funzione della natura del rapporto, ai Componenti del Consiglio di Amministrazione e ai Dipendenti tutti – ivi inclusi i dirigenti).

L'istituzione di un sistema sanzionatorio commisurato alle possibili violazioni risponde ad un duplice scopo:

- i. aumentare le probabilità di efficacia del Modello stesso, fungendo da deterrente per le violazioni;
- ii. rafforzare l'efficacia dell'azione di controllo operata dall'OdV.

A tal fine Maggioli prevede una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati. È stato stilato pertanto un sistema disciplinare che sanziona tutte le infrazioni, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di gradualità della sanzione che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

Per garantire l'efficacia del sistema sanzionatorio ogni violazione del Modello e delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa deve essere immediatamente comunicata all'OdV. Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello.

La commissione o il concorso nella commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 è già sanzionata dal Codice Penale e, pertanto, il presente Sistema Disciplinare è da ritenersi autonomo e distinto dal Codice Penale. Dunque, le regole e le sanzioni richiamate nel presente Sistema disciplinare integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari e potranno trovare attuazione a prescindere dall'esito del procedimento iniziato per l'irrogazione di una sanzione penale.

### **6.2 CONDOTTE SANZIONABILI**

Sono sanzionabili secondo il presente Sistema Disciplinare le azioni e/o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello, delle procedure operative interne e la mancata ottemperanza ad eventuali

indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

Le violazioni sanzionabili possono essere suddivise nelle categorie sottoelencate, secondo un ordine di gravità crescente:

- i. infrazioni del Modello, delle procedure operative costituenti mera inosservanza di prescrizioni operative (ad esempio inosservanza di procedure, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, etc.) di minore rilievo;
- ii. infrazioni del Modello, delle procedure operative costituenti mera inosservanza di prescrizioni operative di maggiore rilievo, per importanza dell'oggetto e delle potenziali conseguenze;
- iii. infrazioni del Modello, delle procedure operative non univocamente dirette alla commissione di uno o più reati, ma comunque obiettivamente tali da comportarne il concreto rischio;
- iv. infrazioni del Modello, delle procedure operative dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati, a prescindere dall'effettiva realizzazione del fine criminoso;
- v. infrazioni del Modello, delle procedure operative - o, comunque adozione di comportamenti - tali da determinare la concreta applicazione a carico della Società di una qualsiasi delle sanzioni previste dal Decreto.

A titolo esemplificativo, costituiscono condotte sanzionabili:

- a. la mancata osservanza di procedure prescritte nel Modello e/o ivi richiamate;
- b. l'inosservanza di obblighi informativi prescritti nel sistema di controllo;
- c. l'omessa o non veritiera documentazione delle operazioni in conformità al principio di trasparenza;
- d. l'omissione di controlli da parte dei soggetti responsabili;
- e. il mancato rispetto non giustificato degli obblighi formativi;
- f. l'adozione di qualsiasi atto elusivo dei sistemi di controllo;
- g. l'ostacolo all'attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza;
- h. la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle disposizioni, dei principi e delle procedure previste dal Modello o stabilite per la sua attuazione;
- i. l'omessa redazione della documentazione richiesta dal Modello o dalle procedure stabilite per la sua attuazione;
- j. la redazione di documentazione ovvero la fornitura di informazioni disciplinate dal Modello, eventualmente in concorso con altri, non veritiere;
- k. la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione concernente l'attuazione del Modello;
- l. l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti all'attuazione del Modello;
- m. la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
- n. l'adozione di comportamenti che espongano la Società alla comminazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001;

- o. la violazione delle misure di tutela del segnalante, previste dal presente Modello e dalla relativa procedura;
- p. l'inoltro di segnalazioni che si rivelano infondate, effettuate con dolo o colpa grave.

Le misure disciplinari e le relative sanzioni sono individuate dalla Società sulla base dei principi di proporzionalità ed effettività, in relazione alla idoneità a svolgere una funzione deterrente e, successivamente, sanzionatoria, nonché tenendo conto delle diverse qualifiche dei soggetti cui esse si applicano.

Data la gravità delle conseguenze per la Società in caso di comportamenti illeciti dei dipendenti, qualsiasi inosservanza del Modello e delle procedure configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà del lavoratore e, nei casi più gravi, è da considerarsi lesiva del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente. Le suddette violazioni dovranno pertanto essere assoggettate alle sanzioni disciplinari previste nel sistema disciplinare, a prescindere dall'eventuale giudizio penale, ciò in quanto la violazione delle regole di condotta adottate dalla Società con il Modello, rileva indipendentemente dal fatto che tale violazione costituisca illecito penalmente rilevante.

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni, è necessario mantenere una distinzione tra i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti. Per i primi, il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo "Statuto dei lavoratori" (Legge n. 300/1970) e dal CCNL vigente ed adottato.

Per le altre categorie di soggetti (amministratori, sindaci, collaboratori, partners) verranno di volta in volta determinati gli opportuni provvedimenti da adottare.

Tuttavia, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle sanzioni in caso di violazione delle regole che compongono il Modello Organizzativo adottato. Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

### **6.3 MISURE DISCIPLINARI PER LAVORATORI DIPENDENTI**

Il sistema disciplinare è applicato nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato, quadro o dirigente in riferimento a quanto previsto dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori), dai vigenti CCNL applicati ai lavoratori dipendenti, nonché dal codice disciplinare vigente che è parte integrante del presente Modello.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello, o nelle procedure in applicazione del Modello, sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dai CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale della Società è quindi costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie previste dai CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

La Società informa i propri Dipendenti del fatto che il Modello costituisce espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro (art. 2104 c.c.).

Il Modello costituisce un complesso di principi e norme a cui il personale dipendente della Società deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dai rispettivi CCNL in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari.

La violazione delle previsioni del Modello e delle procedure di attuazione comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni, ai sensi di Legge e dei citati CCNL, oltre alla responsabilità risarcitoria per i danni eventualmente provocati.

### **6.3.1 Personale dirigente**

Nei confronti dei dirigenti la Società ha ritenuto opportuno estendere il sistema sopra previsto per gli altri dipendenti, con i dovuti adattamenti determinati dalla particolarità del rapporto dirigenziale, fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile.

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno; ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel Modello e l'obbligo di farlo rispettare è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che da questi ultimi, dipendono gerarchicamente.

## **6.4 MISURE DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI, SINDACI E REVISORI**

Nei casi in cui la violazione riguardi un Amministratore, un Sindaco o un Revisore, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione stesso, così come all'Organo di Controllo, mediante relazione scritta.

#### **6.4.1 Amministratori**

Nel caso di violazione del Modello, dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti, nonché nelle procedure e policy aziendali da parte di uno o più degli Amministratori, dovrà essere informato senza indugio il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Le eventuali sanzioni applicabili agli Amministratori possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta o verbale;
- sospensione del compenso, anche parziale;
- revoca dall'incarico per giusta causa da parte dell'Assemblea.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, gli Amministratori abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di Reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbiano omesso di vigilare, in particolare con riferimento alle deleghe eventualmente attribuite, sul rispetto, da parte del personale della Società, delle norme di legge, del presente Modello.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori di un reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione o il Presidente del Collegio Sindacale dovranno procedere alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla eventuale revoca del mandato o di eventuali e differenti scelte, comunque adeguatamente motivate. Analoga procedura sarà per eventuali successive fasi processuali.

#### **6.4.2 Sindaci e Revisori**

Nei confronti dei Sindaci o dei Revisori che abbiano commesso una violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, il Consiglio di Amministrazione provvede:

- alla diffida al puntuale rispetto delle previsioni per atti o comportamenti che non coerenti con il Modello che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
- alla convocazione dell'Assemblea per l'adozione del provvedimento di revoca per atti o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello e che siano dirette in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o per atti e comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni o delle procedure contenute o richiamate nel Modello e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

#### **6.4.3 PROVVEDIMENTI PER MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

I provvedimenti da adottare nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza, a fronte di comportamenti posti in essere in violazione delle regole del Modello, delle procedure interne, nonché di comportamenti negligenti che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello stesso, sono di competenza dell'intero Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità, sentito il parere del Collegio Sindacale.

In caso di gravi violazioni non giustificate e/o non ratificate dal Consiglio di Amministrazione, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'incarico, salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dai contratti in essere (lavoro, fornitura, ecc.). Si considera grave violazione non giustificata la realizzazione di fatti di reato.

In particolare, si prevede che:

- incorre nella diffida al puntuale rispetto dei propri obblighi il componente dell'OdV che ponga in essere atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
- incorre nella decurtazione degli emolumenti il componente dell'OdV che ponga in essere atti che risultino diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- incorre nell'adozione del provvedimento di revoca il componente dell'OdV che ponga in essere atti che risultino tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

#### **6.4.4 SANZIONI PER COLLABORATORI ESTERNI**

Nel caso in cui si verificano fatti che possono integrare violazione del Modello da parte di collaboratori o controparti contrattuali, l'Organismo di Vigilanza informa l'Amministratore Delegato e il Responsabile della Funzione alla quale il contratto o il rapporto si riferisce, mediante relazione scritta.

I contratti stipulati con questi soggetti devono contenere specifiche clausole risolutive espresse che possano essere applicate dalla Società nel caso di comportamenti in contrasto con le linee di condotta indicate nel Modello e tali da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto.

La Società si impegna ad adottare tutte le misure affinché i collaboratori esterni siano informati e consci delle linee di condotta previste nel Modello Organizzativo.

L'inosservanza delle prescrizioni e delle procedure stabilite o richiamate nel Modello da parte dei Soggetti Terzi può determinare, nei loro confronti ed in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, le seguenti sanzioni:



- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi stabiliti nel Modello qualora la violazione di una o più regole comportamentali in esso previste configuri lieve irregolarità;
- l'applicazione di una penale contrattualmente prevista;
- la risoluzione immediata del relativo contratto, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, qualora la violazione di una o più regole comportamentali previste nel Modello determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali.

Nel caso in cui le violazioni di cui in precedenza siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

Pertanto, per i collaboratori esterni, le infrazioni possono comportare la risoluzione contrattuale, anche senza preavviso, del rapporto e, in ogni caso, rimane valido il diritto della Società di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di collaboratori esterni in violazione del Modello Organizzativo.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la Società inserisce, nelle lettere di incarico e in tutti i propri accordi negoziali, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

#### **6.4.5 CONTRADDITORIO**

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei Destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione verso il provvedimento disciplinare loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione, inclusa quella collettiva, e/o dai regolamenti interni.

La Società deve provvedere a formulare la contestazione dell'addebito, in modo tempestivo e specifico.

Al Destinatario della contestazione, in relazione al ruolo ricoperto, la Società assicura la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del comportamento contestato.

Solo dopo la ricezione di dette giustificazioni, o scaduto il termine per presentarle, la Società potrà procedere con l'eventuale applicazione delle sanzioni previste.

## ALLEGATI

Gli allegati di seguito elencati sono parte integrante del presente Modello.

***Nr. allegato***    ***Descrizione***

Allegato 1      Organigramma (consultabile al link <https://organigrammi.maggioli.it>)

Allegato 2      Catalogo reati presupposto

Allegato 3      Esempi di reato



## **MAGGIOLI S.P.A.**

Sede Legale in Via del Carpino, 8

47822 - Santarcangelo di Romagna (RN)

### **MODELLO** **DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001

### **ALLEGATO "2"** **ELENCO DEI REATI PRESUPPOSTO**

## SOMMARIO

1. INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONI, TRUFFA IN DANNO DELLO STATO O DI UN ENTE PUBBLICO O PER IL CONSEGUIMENTO DI EROGAZIONI PUBBLICHE E FRODE INFORMATICA IN DANNO DELLO STATO O DI UN ENTE PUBBLICO (ART. 24):.....	4
2. DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI (ART. 24 BIS): .....	5
3. DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA (ART. 24 TER):.....	6
4. DELITTI DI CONCUSSIONE, INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE UTILITÀ E CORRUZIONE (ART. 25):.....	7
5. FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO ED IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO (ART. 25 BIS):	8
6. DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO (ART. 25-BIS.1.):.....	8
7. REATI SOCIETARI (ART. 25 TER):.....	9
8. DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO (ART. 25 QUATER):.....	10
9. PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI (ART. 25 QUATER -1): .....	10
10. DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (ART. 25 QUINQUIES): .....	10
11. ABUSI DI MERCATO (ART. 25 SEXIES):.....	11
12. OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 25 SEPTIES): .....	11
13. RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA (ART. 25 OCTIES): .....	11
14. DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI (ART. 25 OCTIES.1): .....	12
15. DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (ART. 25-NOVIES):.....	12

<b>16. INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (ART. 25-DECIES):</b> .....	<b>14</b>
<b>17. REATI TRANSAZIONALI:</b> .....	<b>14</b>
<b>18. DELITTI IN MATERIA AMBIENTALE (ART. 25-UNDECIES):</b> .....	<b>15</b>
<b>19. IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE: (ART. 25-DUODECIES):</b> .....	<b>17</b>
<b>20. RAZZISMO E XENOFOBIA (ART. 25-TERDECIES):</b> .....	<b>17</b>
<b>21. FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI (ART. 25-QUATERDECIES):</b> .....	<b>17</b>
<b>22. REATI TRIBUTARI (ART. 25-QUINQUESDECIES):</b> .....	<b>18</b>
<b>23. CONTRABBANDO (ART. 25-SEXIEDECIES):</b> .....	<b>18</b>

**Premessa**

Il presente catalogo include l'elenco di tutti i reati presupposto definiti dal Decreto 231, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*". Il presente elenco recepisce tutte le modifiche legislative intervenute negli anni, ivi comprese quelle introdotte con la legge n. 157 del 19 dicembre 2019, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 301 del 24 dicembre 2019 ed in vigore dal giorno successivo, 25 dicembre 2019, dal decreto legislativo 8 novembre 2021 n. 184, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale il 29 novembre 2021 e dal decreto legislativo 8 novembre 2021 n. 195, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale il 29 novembre 2021 ed in vigore dal 4 dicembre 2021.

**1. INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONI, TRUFFA IN DANNO DELLO STATO O DI UN ENTE PUBBLICO O PER IL CONSEGUIMENTO DI EROGAZIONI PUBBLICHE E FRODE INFORMATICA IN DANNO DELLO STATO O DI UN ENTE PUBBLICO (ART. 24):**

- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-*bis* c.p.);
- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-*ter* c.p.);
- Truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.)<sup>1</sup>;
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2 L. 23/12/1986, n. 898).

---

<sup>1</sup> Articolo modificato dal d.lgs. 8.11.2021 n. 184.

## 2. DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI (ART. 24 BIS)<sup>2</sup>:

- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.);
- Diffusione 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.);
- Installazione d'apparecchiature per intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.);
- Disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica e di disciplina dei poteri speciali nei settori di rilevanza strategica (art. 1, comma 11, D.L. n. 105/2019).

La legge 18 marzo 2008, n. 48 ha ulteriormente ampliato il novero dei c.d. reati "presupposto", prevedendo all'art. 24 *bis* le ipotesi di falsità in atti riguardanti i documenti informatici secondo la nozione offerta dall'art. 491 *bis* del codice penale, e quindi ricomprendendo i seguenti reati:

---

<sup>2</sup> Articolo aggiunto dall'art. 7 della L. 18.03.2008 n. 48.

- l'art. 476 c.p. (Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici);
- l'art. 477 c.p. (Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative);
- l'art. 478 c.p. (Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in copie autentiche di atti pubblici o privati e in attestati del contenuto di atti);
- l'art. 479 c.p. (Falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici);
- l'art. 480 c.p. (Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative);
- l'art. 481 c.p. (Falsità ideologica in certificati commessa da persone esercenti un servizio di pubblica necessità);
- l'art. 482 c.p. (Falsità materiale commessa dal privato);
- l'art. 483 c.p. (Falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico);
- l'art. 484 c.p. (Falsità in registri e notificazioni);
- l'art. 487 (Falsità in foglio firmato in bianco. Atto pubblico);
- l'art. 488 (Altre falsità in foglio firmato in bianco. Applicabilità delle disposizioni sulle falsità materiali);
- l'art. 489 (Uso di atto falso);
- l'art. 490 (Soppressione, distruzione e occultamento di atti veri).

### **3. DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA (ART. 24 TER)<sup>3</sup>:**

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d. lgs 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);

---

<sup>3</sup> Articolo aggiunto dalla [L. 15 luglio 2009, n. 94](#), art. 2, co. 29.



- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
- 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 <sup>4</sup> (\*) (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).

**4. DELITTI DI CONCUSSIONE, INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE UTILITÀ E CORRUZIONE (ART. 25):**

- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 e 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p. -322 bis);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (320 c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 - quater c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.)<sup>5</sup>;
- Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.).

---

<sup>4</sup> Escluse quelle denominate «da bersaglio da sala», o ad emissione di gas, nonché le armi ad aria compressa o gas compressi, sia lunghe sia corte i cui proiettili erogano un'energia cinetica superiore a 7,5 joule, e gli strumenti lanciarazzi, salvo che si tratti di armi destinate alla pesca ovvero di armi e strumenti per i quali la "Commissione consultiva centrale per il controllo delle armi" escluda, in relazione alle rispettive caratteristiche, l'attitudine a recare offesa alla persona.

<sup>5</sup> Introdotto quale reato presupposto dall'art. 1, comma 9, lett. b), n. 1), L. 9 gennaio 2019, n. 3.

**5. FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO ED IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO (ART. 25 BIS)<sup>6</sup>:**

- 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.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

**6. DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO (ART. 25-BIS.1.)<sup>7</sup>:**

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 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.);

---

<sup>6</sup> Articolo aggiunto dall'art. 6 D.L. 25 settembre 2001 n. 350, conv. con modificazioni in L. 23.11.01 n. 409.

<sup>7</sup> Articolo aggiunto dalla legge n. 99 del 23/07/09.

- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza” (art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514).

#### 7. REATI SOCIETARI (ART. 25 TER)<sup>8</sup>:

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)<sup>9</sup>;
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)<sup>10</sup>;
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.)<sup>11</sup>;
- Falso in prospetto (art. 2623 c.c., commi 1 e 2), poi abrogato dalla L.262 del 28-12-2005;
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 c.c., commi 1 e 2) abrogato: art 37 d.lgs 27.01.2010.
- Impedito controllo (art. 2625 c.c. comma 2);
- 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*), introdotto dall’art. 31 della l. 28 dicembre 2005 n. 262
- 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.);

---

<sup>8</sup> Articolo inserito dall’art. 3 D.Lgs. 11.04.02 n. 61 e successivamente modificato da ultimo con L. 69/2015.

<sup>9</sup> Articolo sostituito dalla L. n. 69/2015, in vigore dal 14 giugno 2015.

<sup>10</sup> Articolo inserito dall’art. 10, comma 1, L. 27 maggio 2015, n. 69, a decorrere dal 14 giugno 2015.

<sup>11</sup> Articolo sostituito dalla L. n. 69/2015, in vigore dal 14 giugno 2015.

- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c., commi 1 e 2).
- Corruzione tra privati (art. 2635 comma 3 c.c.<sup>12</sup>);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis, comma 1, c.c.)<sup>13</sup>
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 – *bis* c.c.);

#### **8. DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO (ART. 25 QUATER):**

L'art. 3 legge 14 gennaio 2003 n. 7 (ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo e norme di adeguamento dell'ordinamento interno) ha inserito nel d. lgs. n. 231, l'art. 25-*quater*, che ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti anche alla realizzazione dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali", nonché dei delitti "che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999".

#### **9. PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI (ART. 25 QUATER -1)14:**

Con la legge 9 gennaio 2006, n. 7, si è introdotto l'art. 25 *quater* I, prevedendo la responsabilità dell'ente per l'ipotesi prevista all'art. 583 bis del c.p. (*Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*).

#### **10. DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (ART. 25 QUINQUIES)15:**

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600 *bis* c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.);

---

<sup>12</sup> Comma sostituito dall'art. 3, comma 1, lett. b), D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38, a decorrere dal 14 aprile 2017.

<sup>13</sup> Articolo inserito dall'art. 4, comma 1, D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38, a decorrere dal 14 aprile 2017.

<sup>14</sup> Articolo inserito dall'art. 3 L. 9 gennaio 2006 n. 7.

<sup>15</sup> Articolo introdotto con la legge 11 agosto 2003 n. 228, in vigore dal 7 settembre 2003.

- Detenzione di materiale pornografico (art. 600 *quater* 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.);
- Adescamento di minorenni (art. 609 *undecies* c.p.)<sup>16</sup>;
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.)<sup>17</sup>

#### **11. ABUSI DI MERCATO (ART. 25 SEXIES):**

La legge 18 aprile 2005, n. 62 ha inserito nel d. lgs. 231 l'art. 25 *sexies* (*Abusi di mercato*), prevedendo una responsabilità dell'ente in relazione ai reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla parte V, titolo I bis, capo II del testo unico di cui al d. lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (artt. 184 e 185).

#### **12. OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 25 SEPTIES):**

La legge 3 agosto 2007, n. 123 ha introdotto l'art. 25 *septies* (modificato successivamente dall' art. 300 del d. lgs. 30.4.2008, n. 81) che contempla le fattispecie di *Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime* (art. 589, 590 c.p.), *commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro*.

#### **13. RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA (ART. 25 OCTIES):**

Il d.lgs. 21.11.2007, n. 231 ha previsto, con l'aggiunta di un apposito art. 25 *octies* al d.lgs. 231 del 2001, una responsabilità dell'ente anche per i reati di cui agli artt.:

- 648 c.p. (Ricettazione);
- 648 bis c.p. (Riciclaggio);

---

<sup>16</sup> Articolo inserito dall'articolo 3 del D.Lgs. 4 marzo 2014 n. 39.

<sup>17</sup> Articolo introdotto con la legge n. 199/2016, in vigore dal 4 novembre 2016.

- 648 ter c.p. (Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita);
- 648-ter. 1 (autorinciclaggio)<sup>18</sup>.

**14. DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI (ART. 25 OCTIES.1):**

Il d.lgs. 8.11.2021, n. 184 ha previsto, con l'aggiunta di un apposito art. 25 *octies.1* al d.lgs. 231 del 2001, una responsabilità dell'ente anche per i reati di cui agli artt.:

- 493-ter c.p. (Indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento);
- 493-quater c.p. (Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi, programmi informatico diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti);
- 640-ter c.p. (Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)<sup>19</sup>.

**15. DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (ART. 25-NOVIES)<sup>20</sup>:**

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett a) bis);
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, l. 633/1941 comma 3);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o

---

<sup>18</sup> Articolo aggiunto dalla legge n. 186 del 15 dicembre 2014 e modificato dal d.lgs. 8.11.2021 n. 195.

<sup>19</sup> Articolo aggiunto dal d.lgs. 29.11.2021, n. 184/2021.

<sup>20</sup> Articolo aggiunto dalla legge n. 99 del 23/07/09.

eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis l. 633/1941 comma 1);

- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis l. 633/1941 comma 2);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter l. 633/1941);
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies l. 633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, UTILIZZO PER USO PUBBLICO E PRIVATO DI APPARATI O PARTI DI APPARATI ATTI ALLA decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies l. 633/1941).

**16. INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (ART. 25-DECIES)<sup>21</sup>:**

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

**17. REATI TRANSNAZIONALI<sup>22</sup>:**

Definizione di reato transnazionale:

Ai fini della presente legge si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

- a) sia commesso in più di uno Stato;
- b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato].

Reati previsti:

- Associazioni per delinquere (416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (416 bis c.p.);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (377 bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (378 c.p.);

---

<sup>21</sup> Il presente articolo è stato inserito dall'art. 4 L. 3 agosto 2009 n. 116, come articolo 25-novies, non tenendo conto dell'inserimento di tale articolo 25 novies da parte dell'art. 15, comma 7, lettera c) della L. 99 del 23.07.99. Per tale motivo, è stato rinumerato, come articolo 25 decies.

<sup>22</sup> Legge 16 marzo 2006, n. 146 che estende la responsabilità degli enti ai c.d. reati transnazionali.



- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater D.P.R. 43/73);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/1990);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 Dlgs 286/98).

#### **18. DELITTI IN MATERIA AMBIENTALE (ART. 25-UNDECIES)<sup>23</sup>:**

- Uccisione, distruzione, prelievo o possesso di esemplari di specie animali e vegetali selvatiche protette (art. 727-bis, c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis, c.p.);
- Scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (varie ipotesi previste dall'art. 137, D.Lgs. 152/2006);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (varie ipotesi previste dall'art. 256, D.Lgs. 152/2006);
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (art. 257, D.Lgs. 152/2006);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari relativi alla tracciabilità dei rifiuti (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.)<sup>24</sup>;

---

<sup>23</sup> Articolo inserito dal D.Lgs n. 121, del 7 luglio 2011, rubricato: "Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni". Pubblicato in G.U. n. 177, del 1° agosto 2011, in vigore dal 16.08.2011 e modificato, da ultimo, dalla L. n. 68/2015.

<sup>24</sup> A seguito dell'abrogazione dell'art. 260 D.Lgs. 152/2006, a norma di quanto disposto dall'art. 8, comma 1, D.Lgs. 1° marzo 2018, n. 21, dal 6 aprile 2018 i richiami alle disposizioni del presente articolo, ovunque presenti, si intendono riferiti all'art. 452-quaterdecies del codice penale.

- Condotte di falsificazione e detenzione di certificazioni SISTRI falsificate (art. 260-bis, D.Lgs. 152/2006), abrogato<sup>25</sup>;
- Emissioni in atmosfera oltre i valori limite o in violazione delle prescrizioni (art. 279, D.Lgs. 152/2006);
- Detenzione, importazione, esportazione o riesportazione, senza autorizzazione o con autorizzazione falsa, di specie animali e vegetali in via di estinzione (L. n. 150/1992);
- Produzione, consumo, importazione, esportazione, detenzione e commercializzazione di sostanze lesive dell'ozono e dell'ambiente (L. n. 549/1993);
- Inquinamento provocato dalle navi (D. Lgs. n. 202/2007);
- Inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.)<sup>26</sup>;
- Disastro ambientale (art. 452 quater c.p.)<sup>27</sup>;
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinques c.p.)<sup>28</sup>;
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)<sup>29</sup>
- Circostanze aggravanti (art. 452- octies c.p.)<sup>30</sup>;

---

<sup>25</sup> Abrogato per effetto dell'abrogazione dell'articolo 36 del decreto legislativo 3 dicembre 2010 n. 205 disposta dall'articolo 6 comma 2 del decreto legge 14 dicembre 2018 n. 135, così come modificato dall'allegato alla legge di conversione 11 febbraio 2019 n. 12, con decorrenza dal 1° gennaio 2019.

<sup>26</sup> Il titolo VI-bis, comprendente gli artt. da 452-bis a 452-terdecies, è stato inserito dall'art. 1, comma 1, L. 22 maggio 2015, n. 68, a decorrere dal 29 maggio 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 3, comma 1, della stessa L. n. 68/2015.

<sup>27</sup> Articolo inserito dall'art. 1, comma 1, L. 22 maggio 2015, n. 68, a decorrere dal 29 maggio 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 3, comma 1, della stessa L. n. 68/2015;

<sup>28</sup> Articolo inserito dall'art. 1, comma 1, L. 22 maggio 2015, n. 68, a decorrere dal 29 maggio 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 3, comma 1, della stessa L. n. 68/2015;

<sup>29</sup> Articolo inserito dall'art. 1, comma 1, L. 22 maggio 2015, n. 68, a decorrere dal 29 maggio 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 3, comma 1, della stessa L. n. 68/2015;

<sup>30</sup> Articolo inserito dall'art. 1, comma 1, L. 22 maggio 2015, n. 68, a decorrere dal 29 maggio 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 3, comma 1, della stessa L. n. 68/2015;

**19. IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE: (ART. 25-DUODECIES)<sup>31</sup>:**

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-bis, D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- Favoreggiamento dell'immigrazione clandestina (articolo 12, commi 3, 3-bis, 3-ter, 5, D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)<sup>32</sup>.

**20. RAZZISMO E XENOFobia (ART. 25-TERDECIES)<sup>33</sup>:**

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

**21. FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI (ART. 25-QUATERDECIES)<sup>34</sup>:**

- Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (reati di cui agli articoli 1 e 4 della legge 13 dicembre 1989, n. 401).

---

<sup>31</sup> Articolo inserito dal D.Lgs. n. 109/2012, pubblicato sulla G.U. n. 172 del 25 luglio 2012 ed entrato in vigore il 9 agosto 2012.

<sup>32</sup> Articolo inserito dalla L. n. 161 del 17/10/2017, pubblicata sulla G.U. n. 258 del 4.11.2017 ed entrato in vigore il 19 novembre 2017.

<sup>33</sup> Articolo inserito dall'art. 5, comma 2, L. 20 novembre 2017, n. 167, pubblicata sulla G.U. n. 277 del 27.11.2017 ed in vigore dal 12 dicembre 2017; a seguito della abrogazione dell'art. 3, L. 654/1975, a norma di quanto disposto dall'art. 8, comma 1, D.Lgs. 1° marzo 2018, n. 21, dal 6 aprile 2018 i richiami alle disposizioni del predetto articolo, ovunque presenti, si intendono riferiti all'art. 604-bis del codice penale.

<sup>34</sup> Articolo inserito dall'art. 5, Legge 3 maggio 2019, n. 39, di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.113 del 16.5.2019, in vigore dal 17.5.2019.

**22. REATI TRIBUTARI (ART. 25-QUINQUESDECIES)<sup>35</sup>:**

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 1 e comma 2 bis del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 1 e comma 2 bis del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74).
- Dichiarazione infedele (art. 4 del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74).

**23. CONTRABBANDO (ART. 25-SEXIEDECIES):**

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 73/1943);
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 73/1943);
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 73/1943);
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 73/1943);
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 73/1943);

---

<sup>35</sup> Articolo inserito dall'art. 39, comma 2, D.L. 26 ottobre 2019, n. 124; la norma, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del medesimo D.L. n. 124/2019 ha efficacia dal 25 dicembre 2019 (giorno successivo al 24 dicembre 2015, data di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 301 della legge di conversione n. 157 del 19 dicembre 2019 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 26 ottobre 2019, n. 124, recante disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili").

- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 73/1943);
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 73/1943);
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 73/1943);
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 73/1943);
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 73/1943);
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 73/1943);
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 73/1943);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 73/1943);
- Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 73/1943);
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 73/1943).

\* \* \* \* \*



## **MAGGIOLI S.P.A.**

### **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO**

**ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231**

<p><b>Allegato 3 Esempi di reato</b></p>
--

Approvato dal Consiglio di Amministrazione. Ultimo aggiornamento: 27 settembre 2021

Organismo di Vigilanza di Maggioli S.p.A.  
Via del Carpino, 8  
47822 - Santarcangelo di Romagna (RN)  
Email: [odv@maggioli.it](mailto:odv@maggioli.it)

## Sommario

1.	SEZIONE “A” – REATI CONTRO LA PA .....	3
2.	SEZIONE “B” – REATI SOCIETARI .....	7
3.	SEZIONE “C” - REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO .....	9
4.	SEZIONE “D” – REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHE’ AUTORICICLAGGIO .....	10
5.	SEZIONE “E” – DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI .....	11
6.	SEZIONE “F” – DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO DI AUTORE... ..	12
7.	SEZIONE “G” - DELITTI CONTRO L’INDUSTRIA E IL COMMERCIO .....	12
8.	SEZIONE “H” - REATI AMBIENTALI.....	12
9.	SEZIONE “I” – DELITTI CONTRO LA PERSONALITA’ INDIVIDUALE E IMPIEGO DI LAVORATORI STRANIERI IRREGOLARI.....	13
10.	SEZIONE “L” – RAZZISMO E XENOFOBIA .....	14
11.	SEZIONE “O” – REATI TRIBUTARI.....	14
12.	ALTRI REATI.....	16

## Premessa

Nello svolgimento del *risk assessment* effettuato per individuare le attività rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 sono state prese in considerazione anche le modalità attuative dei singoli reati. Tale analisi non può escludere, ovviamente, che i reati in esame possano essere commessi con altre modalità commissive o omissive diverse da quelle considerate.

Si riportano nel seguito alcuni esempi di possibili modalità attuative dei reati ex D.Lgs. 231/2001.

## 1. SEZIONE “A” – REATI CONTRO LA PA

Il reato di **corruzione**, che potrebbe essere commesso ad esempio per rendere più facile l’assegnazione di un contratto, si può realizzare tramite la consegna di denaro o di altre utilità oppure attraverso il riconoscimento/ concessione di compensi, premi, ecc. a soggetti pubblici o a terzi a loro “graditi” (sia persone fisiche che giuridiche), per ottenere un indebito vantaggio.

Le modalità teoriche per la commissione del reato sono numerose, e si possono perfezionare in molteplici fasi dei processi aziendali, attraverso una condotta non corretta finalizzata ad attribuire indebiti vantaggi a terzi.

Nel seguito si esemplificano delle modalità che possono determinare il riconoscimento di indebiti vantaggi.

### Gestione Risorse Umane

- **Selezione:** nella richieste o nell’analisi di nuove assunzioni, nella definizione del profilo del candidato, in fase di selezione del candidato.
- **Gestione del rapporto di lavoro:** al momento dell’erogazione di premi o tramite il riconoscimento di progressioni di carriera ad un dipendente “gradito” ai soggetti della Pubblica Amministrazione, per ottenere facilitazioni nel normale svolgimento di altre attività aziendali (ad es. ottenimento di licenze, ecc.).
- **Gestione Benefit:** tramite l’assegnazione o con la concessione di beni strumentali aziendali a persone o società “gradite” ai soggetti della Pubblica Amministrazione, per ottenere in cambio favori nell’ambito dello svolgimento di altre attività della Società.
- **Gestione delle trasferte:** sostenimento di spese, da parte della Società, in favore di esponenti della Pubblica Amministrazione o a persone o enti “gradite” ai soggetti della Pubblica Amministrazione, per ottenere facilitazioni nel normale svolgimento di altre attività aziendali (ad es. ottenimento di licenze, ecc.).

### Gestione della Comunicazione e delle attività di marketing



- **Gestione dei regali e degli omaggi e delle spese di rappresentanza:** riconoscimento/concessione di vantaggi ad esponenti della Pubblica Amministrazione o a persone o enti “gradite” ai soggetti della Pubblica Amministrazione, per ottenere facilitazioni nel normale svolgimento di altre attività aziendali (ad es. ottenimento di licenze, ecc.).
- **Donazioni e sponsorizzazioni:** riconoscimento/concessione di vantaggi ad esponenti della Pubblica Amministrazione o a persone o enti “gradite” ai soggetti della Pubblica Amministrazione, per ottenere facilitazioni nel normale svolgimento di altre attività aziendali (ad es. ottenimento di licenze, ecc.).

### Gestione acquisti

- **Pianificazione acquisti:** al momento dell’analisi dei fabbisogni e della definizione del budget;
- **Definizione capitolato tecnico:** tramite la definizione delle specifiche tecniche;
- **Gestione anagrafica fornitori:** al momento della verifica dei requisiti oppure tramite il sistema di inviti, esclusioni, aggiudicazioni;
- **Selezione fornitori:** tramite la fissazione del termine per la ricezione delle offerte, la custodia della documentazione di gara, la negoziazione, la definizione delle modalità di aggiudicazione, la valutazione delle offerte e la verifica delle eventuali anomalie;
- **Esecuzione del contratto:** tramite l’approvazione di modifiche al contratto originario, l’autorizzazione al subappalto, l’ammissione di varianti, le verifiche in corso di esecuzione;
- **Rendicontazione:** al momento della verifica circa la corretta esecuzione dei lavori o al momento della rendicontazione;

### Gestione consulenze

- **Consulenze di natura tecnica:** al momento dell’acquisizione delle informazioni sui consulenti, della valutazione dei requisiti, della negoziazione dei termini della consulenza;
- **Consulenze di natura fiduciaria:** in sede di rilevazione del fabbisogno, nella motivazione della scelta, nella pattuizione dei compensi.

### Gestione delle risorse finanziarie

Riconoscimento/concessione di vantaggi o di pagamenti a persone o società “gradite” ai soggetti della Pubblica Amministrazione, per ottenere in cambio favori nell’ambito dello svolgimento di altre attività della Società.

### **Gestione Crediti**

Al momento della rilevazione del credito, in fase di riconoscimento di stralci, di lazioni di pagamento, ecc.

### **Gestione del ciclo attivo e passivo**

Emissione di note di credito o storni di fatture a persone o società “gradite” alla Pubblica Amministrazione per ottenere in cambio favori nell’ambito dello svolgimento di altre attività aziendali.

### **Gestione Vendita**

Riconoscimento al cliente di prodotti, servizi, prezzi, sconti o altri elementi decisamente più favorevoli da quelli stabiliti internamente o comunque da quelli di mercato, per rendere più facile l’assegnazione del contratto.

### **Gestione Agenti, Intermediari, Procacciatori, ecc.**

Il ricorso ad agenti, procacciatori d'affari, ecc. non caratterizzati da adeguati livelli di capacità, onestà e integrità morale potrebbe costituire, in linea di principio, una situazione ambientale favorevole alla commissione del reato di corruzione che potrebbe essere compiuto ad esempio attraverso il riconoscimento/concessione di compensi, premi, ecc. a terzi o a persone o enti a loro “graditi”, per ottenere un indebito vantaggio.

### **Gestione legale**

Il reato di corruzione potrebbe essere commesso, ad esempio, nei confronti di Giudici o membri del Collegio Arbitrale competenti a giudicare sul contenzioso/arbitrato di interesse della Società (compresi gli ausiliari e i periti d’ufficio), e/o di rappresentanti della Pubblica Amministrazione quale controparte del contenzioso, al fine di ottenere illecitamente decisioni giudiziali e/o stragiudiziali favorevoli.

Il reato di **truffa a danno dello Stato** potrebbe verificarsi ad esempio ove, a seguito della decisione espressa dall’Organo Giudicante/Collegio Arbitrale, fondata su prove documentali false e/o alterate o condotte volutamente subdole/artificiose, derivasse un danno patrimoniale nei confronti della Pubblica Amministrazione.

Il reato di **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria** potrebbe essere compiuto inducendo qualcuno, ad esempio un dipendente o un consulente della Società, chiamato a rendere davanti all’autorità giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale, a non rendere tali dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci.

### Gestione incassi e pagamenti

Il processo comprende tutte le attività di movimentazione del denaro della Società (es. nota spese, pagamenti, movimentazioni bancarie e uscite di cassa in genere, ecc.).

Il processo potrebbe costituire una delle modalità strumentali attraverso cui commettere il reato di corruzione, ad es. con il riconoscimento/concessione di vantaggi o di pagamenti a persone o società “gradite” ai soggetti della Pubblica Amministrazione, per ottenere in cambio favori nell’ambito dello svolgimento di altre attività della Società.

### Gestione della contabilità

Il processo potrebbe costituire una delle modalità strumentali attraverso cui commettere il reato di corruzione, ad es. con il riconoscimento/concessione di vantaggi o di pagamenti a persone o società “gradite” ai soggetti della Pubblica Amministrazione, per ottenere in cambio favori nell’ambito dello svolgimento di altre attività della Società.

### Gestione contributi, agevolazioni, ecc.

Il processo riguarda la gestione dei rapporti con Enti pubblici per acquisire e gestire finanziamenti agevolati, contributi, esenzioni fiscali, contributi all’occupazione, ecc. concessi da soggetti pubblici (es. formazione finanziata dalla Regione, finanziamenti agevolati, ecc.).

Il reato di **corruzione** potrebbe essere commesso tramite il contatto con i rappresentanti della Pubblica Amministrazione, con la finalità di influenzare posizioni e decisioni a favore (o a minor sfavore) per la Società.

Il reato di **truffa a danno dello Stato** potrebbe configurarsi in una rappresentazione non trasparente dei fatti, tramite l’emissione di documenti o la specifica condotta ingannevole nei confronti dei rappresentanti della Pubblica Amministrazione, da cui derivi un danno allo Stato.

Il reato di **indebita percezione di erogazioni** potrebbe essere commesso al momento della richiesta dello stanziamento del finanziamento concesso e dell’acquisizione del finanziamento agevolato mediante la presentazione di richieste di finanziamento che contengano dichiarazioni o documenti falsi che attestino dati o fatti non veri o omettano informazioni dovute.

Il reato di **malversazione** potrebbe essere commesso nel caso in cui i fondi agevolati ottenuti vengano destinati, in tutto o in parte, a scopi diversi da quelli dichiarati.

### Gestione fiscalità

Il reato di truffa a danno dello Stato potrebbe configurarsi in una rappresentazione non trasparente dei fatti, tramite l’emissione di documenti o la specifica condotta ingannevole nei confronti dei rappresentanti della Pubblica Amministrazione, da cui derivi un danno all’Ente pubblico.

### Gestione delle immobilizzazioni

Acquisto ad un valore più alto del valore di mercato da persone o società “gradite” ai soggetti della Pubblica Amministrazione, per ottenere in cambio favori nell’ambito dello svolgimento di altre attività aziendali).

### Gestione dei rapporti con rappresentanti di Enti Pubblici

Il reato di corruzione potrebbe essere consumato attraverso il contatto con i rappresentanti della Pubblica Amministrazione, con la finalità di influenzare posizioni e decisioni a favore (o a minor sfavore) per la Società.

Il reato di truffa a danno dello Stato potrebbe configurarsi in una rappresentazione non trasparente dei fatti, tramite l’emissione di documenti o la specifica condotta ingannevole nei confronti dei rappresentanti della Pubblica Amministrazione, da cui derivi un danno all’Ente pubblico.

## 2. SEZIONE “B” – REATI SOCIETARI

Il reato di **false comunicazioni sociali** potrebbe essere commesso tramite l’alterazione dei dati contabili e/o delle scritture contabili in modo da fornire una rappresentazione della situazione patrimoniale, economica e finanziaria della società non rispondente al vero.

Inoltre, lo stesso reato potrebbe essere commesso tramite l’occultamento di fatti materiali rilevanti, l’esposizione di dati non veritieri o l’omissione di informazioni relative a fatti materiali rilevanti.

A titolo esemplificativo si riportano alcuni elementi potenzialmente significativi:

- Registrazione delle fatture passive
- Fatturazione
- Valutazione degli *assets* aziendali
- Calcolo dei debiti e dei crediti
- Imposte correnti e differite
- Calcolo dei contributi
- Scritture di chiusura

Detto reato si potrebbe anche realizzare tramite l’accesso al sistema informativo aziendale.

Il reato di **impedito controllo** si potrebbe realizzare tramite la falsificazione, distruzione o occultamento, anche temporaneo, della documentazione rilevante ai fini dell’esercizio delle funzioni del Collegio Sindacale e degli altri organi di controllo e altre condotte, anche idonee a simulare una situazione aziendale inesistente ovvero a dissimulare una situazione aziendale

esistente, poste in essere dagli amministratori o da loro delegati o comunque da dipendenti o collaboratori della Società, volte ad impedire o ostacolare l'esercizio delle funzioni degli organi di controllo.

Il reato di **illecita influenza sull'assemblea** si configura nel caso in cui gli amministratori determinano il formarsi della maggioranza assembleare chiamata ad approvare il bilancio o altre situazioni patrimoniali per il tramite di "atti simulati o fraudolenti", allo scopo di procurare, a sé o ad altri, un ingiusto profitto. Per la consumazione del reato è richiesto che la condotta determini effettivamente la maggioranza assembleare (ad es. gli atti simulati o fraudolenti, possono consistere nell'alterata predisposizione dei documenti presentati in assemblea, nel voto in assemblea tramite un prestanome, ecc.).

L'**illegale ripartizione degli utili e delle riserve** si realizza nel caso di ripartizione di "utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva", sia nel caso di ripartizione di "riserve, anche non costituite con utili", che non possano per legge essere distribuite, da parte degli amministratori, anche tramite delegati o dipendenti della Società.

L'effettuazione da parte degli amministratori, anche per il tramite di delegati o di dipendenti della Società, di riduzioni del capitale sociale, fusioni con altre società, scissioni, mediante esposizione di dati non veritieri, omissione di informazioni la cui comunicazione è imposta per legge in riferimento alle situazioni patrimoniali ed alle relazioni previste dalla legge, che generi un danno per i creditori, può determinare il reato di **operazioni in pregiudizio ai creditori**.

L'**indebita restituzione dei conferimenti** si configura laddove gli amministratori, anche per il tramite di delegati o di dipendenti della Società, restituiscano, anche simulatamente, i conferimenti ai soci, ovvero li liberino, anche simulatamente, dall'obbligo di versarli, utilizzando a tal fine situazioni patrimoniali o relazioni non rispondenti al vero.

Il reato si potrebbe configurare nei rapporti con i soci, nel caso di: concessione di mutui fittizi o senza serie possibilità di restituzione, di stipulazione di contratti di scambio che siano economicamente svantaggiosi per la Società, di distribuzione di utili non effettivamente conseguiti, di illecito acquisto di azioni proprie da parte della Società ovvero di versamento di onorari non congrui per prestazioni professionali, in modo da diminuire la garanzia patrimoniale effettiva dei creditori.

Gli amministratori che, fuori dei casi consentiti dalla legge, acquistano o sottoscrivono azioni o quote sociali, cagionando una lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge, compiono il reato di **illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante**.

Analogo reato si realizza quando, fuori dei casi consentiti dalla legge, gli amministratori acquistano o sottoscrivono azioni o quote emesse dalla società controllante, cagionando una lesione del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge.

Il reato di **aggiotaggio** si può realizzare tramite una gestione non corretta della comunicazione, con la conseguente diffusione di notizie false che provocano una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari non quotati o per i quali non è stata presentata una richiesta di ammissione alle negoziazioni in un mercato regolamentato, ovvero che incidono in modo significativo sull'affidamento che il pubblico ripone nella stabilità patrimoniale di banche o di gruppi bancari.

Il resto si realizza anche nel caso di realizzazioni di operazioni simulate o altri artifici che provocano gli stessi effetti.

La **formazione fittizia del capitale** si configura ad esempio, quando gli amministratori attribuiscono azioni a fronte di conferimenti, in danaro o in altri beni, di valore inferiore a quella parte del capitale sociale che le azioni rappresentano oppure tramite la sottoscrizione di azioni di valore superiore a quello effettivo.

Il reato di **corruzione tra privati** si potrebbe perfezionare all'interno di tutte le attività svolte dalla Società (ad eccezione di quelle che prevedono esclusivamente rapporti con enti pubblici) poiché il reato può essere commesso sia nei confronti di soggetti apicali o dipendenti della propria società, sia verso soggetti apicali e dipendenti di enti esterni privati.

Il reato si realizza quando qualcuno dà o promette denaro o altra utilità agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ai sindaci, ai liquidatori o a chi è da loro sottoposto alla direzione o alla vigilanza, per compiere od omettere atti in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocumento alla società.

Per tale reato valgono gli esempi riportati nella precedente Sezione.

### 3. SEZIONE “C” - REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

I reati di **omicidio colposo e di lesioni colpose, gravi o gravissime commessi in violazione di norme antinfortunistiche** si possono realizzare tramite condotte di tipo omissivo quale, ad esempio, la mancata adozione delle cautele prescritte dal D.Lgs. 81/2008 da cui derivino lesioni gravi o gravissime o la morte del lavoratore.

Tali reati possono realizzarsi, per le stesse cause, anche tramite l'affidamento di lavori a soggetti terzi inidonei rispetto alle attività assegnate.

L'interesse o vantaggio della Società potrebbero ravvisarsi nel risparmio di costi per la sicurezza (sia direttamente sui propri dipendenti che indirettamente selezionando fornitori non idonei) ovvero nel potenziamento della velocità di esecuzione delle prestazioni o nell'incremento della produttività, sacrificando l'adozione di idonei presidi antinfortunistici.

Diventano pertanto rilevanti le varie fasi del processo di gestione della salute e sicurezza dei lavoratori, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- La nomina delle figure obbligatorie
- La valutazione dei rischi
- L'adozione di misure idonee a ridurre o mitigare tali rischi
- L'effettuazione della necessaria formazione e informazione
- La corretta applicazione di idonei protocolli sanitari
- L'adozione di idonei DPI
- L'adeguata valutazione dell'idoneità dei fornitori utilizzati
- L'adeguata valutazione nella gestione degli appalti
- L'adeguata valutazione degli eventuali rischi da interferenza

Comportamenti non adeguati nelle suddette fasi, anche di tipo colposo o omissivo, possono essere la causa di un infortunio o un decesso di un lavoratore e, conseguentemente, determinare il reato di omicidio colposo e di lesioni colpose, gravi o gravissime commessi in violazione di norme antinfortunistiche.

#### 4. SEZIONE “D” – REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHE' AUTORICICLAGGIO

Il reato di **ricettazione** si potrebbe realizzare tramite una condotta non idonea del processo di acquisto, tramite la scelta di prodotti di beni derivanti da un delitto.

Per tale reato è necessaria la consapevolezza della provenienza illecita del bene, che si potrebbe configurare nelle varie fase del processo di acquisto quali ad esempio in sede di pianificazione dei fabbisogni, nella gestione dell'albo fornitori, in fase di selezione, ecc.

Il reato di **riciclaggio** si potrebbe realizzare tramite la scelta di fornitori o *partners* appartenenti a liste interne di soggetti/Paesi/merci interessati da provvedimenti restrittivi.

Si può incorrere nello stesso reato tramite l'effettuazione di operazioni in contanti di incasso o pagamento, superiori al limite posto dalla normativa di volta in volta vigente oppure in tali casi

tramite la ricezione di un pagamento da un soggetto diverso dalla effettiva controparte coinvolta nella transazione.

Una violazione non colposa della normativa all'interno di uno qualsiasi dei processi aziendali (es. Gestione fiscalità, gestione ciclo attivo, ecc.) che generi un profitto, successivamente utilizzato in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative può determinare anche il reato di **autoriciclaggio**.

## 5. SEZIONE “E” – DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI

Il reato di **accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico** potrebbe configurarsi tramite l'intrusione abusiva di un qualsiasi soggetto ai sistemi informatici di terzi per prendere cognizione di dati riservati, o tramite l'accesso abusivamente ai sistemi informatici della Società per acquisire informazioni alle quali non avrebbe legittimo accesso.

Il reato di **detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici** si realizza quando un soggetto si procura, riproduce, diffonde, comunica o consegna codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso ad un sistema informatico o telematico, protetto da misure di sicurezza, o comunque fornisce indicazioni o istruzioni idonee al predetto scopo.

I reati di **diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico, di intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche, di installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche, di danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici** e di **danneggiamento di sistemi informatici o telematici** si possono realizzare tramite l'utilizzo di apparecchiature o programmi (es. virus) idonei a danneggiare o ad interrompere il funzionamento di un sistema informatico. Tali attività potrebbero essere finalizzate, ad esempio, ad impedire ad un terzo la partecipazione ad una gara (mediante l'impossibilità di trasmettere in via informatica la documentazione richiesta) oppure tramite l'intrusione in sistemi di terzi per eliminare o alterare files di terzi.



---

## 6. SEZIONE “F” – DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO DI AUTORE

I **delitti in materia di violazione del diritto di autore** si potrebbero realizzare tramite l'utilizzo di software, banche dati o altre opere dell'ingegno in assenza di idonea o valida licenza/autorizzazione da parte del titolare dei relativi diritti. Si pensi ad esempio all'utilizzo di programmi all'interno dei pc aziendali, in assenza delle necessarie licenze.

Le fattispecie inerenti la violazione della proprietà intellettuale possono ricorrere anche in caso di utilizzo non corretto di opere audiovisive, cinematografiche, musicali, letterarie e scientifiche, ad esempio nella pubblicazione di articoli, racconti, ecc. destinati all'esterno oppure nella realizzazione di video promozionali, brochure, ecc.

## 7. SEZIONE “G” - DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO

Il reato di **frode nell'esercizio del commercio** potrebbe essere commesso tramite la descrizione all'interno di manuali, offerte commerciali, ecc. e comunque all'interno di qualsiasi elemento che possa entrare in possesso del cliente finale, delle caratteristiche tecniche dei prodotti commercializzati dalla Società, diversi da quelle effettivamente possedute.

Il reato potrebbe quindi essere commesso tramite una rappresentazione dei prodotti non veritiera nelle descrizioni presenti sul sito internet, nei testi riportati sul packaging oppure nelle specifiche tecniche dichiarate, se diverse da quelle realmente possedute dai prodotti commercializzati.

Il reato di **contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni** si può realizzare, all'interno del processo di sviluppo di nuovi prodotti/servizi, tramite la violazione dei preesistenti diritti di privativa industriale di terzi.

Ad esempio, nelle varie fasi dei processi di marketing e di comunicazione, così come nella definizione del packaging, l'utilizzo di marchi o di segni di riconoscimento di terzi, in assenza dei diritti per l'utilizzo, potrebbe determinare il suddetto reato.

## 8. SEZIONE “H” - REATI AMBIENTALI

I reati relativi all'**inquinamento ambientale**, al **disastro ambientale**, alla **distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto**, agli **scarichi illeciti in acque reflue**

e all'**effettuazione non corretta delle emissioni in atmosfera** sono solitamente connessi ad una non corretta gestione degli impianti produttivi.

A titolo esemplificativo, tali reati possono essere commessi tramite non una idonea conduzione degli impianti, una mancata o una errata effettuazione delle manutenzioni, oppure a causa di un sistema di controllo e monitoraggio non adeguato.

I reati connessi ad una **errata gestione dei rifiuti e alla non corretta tenuta dei formulari e dei registri** possono essere realizzati tramite una errata caratterizzazione del rifiuto oppure tramite l'indicazione di informazioni non veritiere nel formulario.

Una gestione dei rifiuti prodotti non corretta può anche determinare la miscelazione dei rifiuti stessi oppure creare una discarica di fatto.

Gli stessi reati possono essere commessi anche tramite una non corretta gestione del processo di selezione degli smaltitori, tramite l'individuazione di fornitori non idonei al trasporto del rifiuto prodotto che la Società intende smaltire.

## 9. SEZIONE "I" – DELITTI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE E IMPIEGO DI LAVORATORI STRANIERI IRREGOLARI

Il reato di **intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro** si configura tramite una non corretta gestione del processo di gestione delle Risorse Umane, ad esempio occupando alle proprie dipendenze lavoratori in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori.

Tale reato si potrebbe configurare anche tramite una non corretta gestione del processo di acquisto, ad esempio, tramite l'affidamento di lavori a una o più società appaltatrici che utilizzano, al proprio interno, lavoratori in condizioni di sfruttamento.

Il reato di **impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** si configura qualora la Società occupi alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo o sia stato revocato o annullato.

Il reato si potrebbe realizzare anche tramite l'invio alla PA di documenti falsi, artefatti, incompleti, al fine di indurre in errore i funzionari delle amministrazioni competenti, per evitare, ad esempio, l'applicazione di sanzioni amministrative con riferimento all'impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno ovvero il cui permesso sia scaduto, revocato o annullato.

Tale reato si potrebbe configurare anche tramite una non corretta gestione del processo di acquisto, ad esempio, tramite l'affidamento di lavori a una o più società appaltatrici che utilizzano, al proprio interno, lavoratori stranieri irregolari.

## 10. SEZIONE “L” – RAZZISMO E XENOFOBIA

I reati di “razzismo e xenofobia” inseriti all'interno del D.Lgs. 231/2001 puniscono coloro che diffondono idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, o che istigano a commettere atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, basandosi in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia, della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra.

Tali reati si potrebbero configurare ad esempio, tramite la partecipazione a chat, forum, conversazioni sui social media, ecc. tramite l'utilizzo di credenziali e di dispositivi aziendali (pc, email, ecc.).

## 11. SEZIONE “O” – REATI TRIBUTARI

### ***Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. 74/2000)***

Realizza il reato in esame il Rappresentante Legale che al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, avvalendosi di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, indica in una delle dichiarazioni relative a dette imposte elementi passivi fittizi

### ***Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. 74/2000)***

Realizza il reato in esame il Rappresentante Legale che fuori dai casi previsti dall'articolo precedente, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, compiendo operazioni simulate oggettivamente o soggettivamente ovvero avvalendosi di documenti falsi o di altri mezzi fraudolenti idonei ad ostacolare l'accertamento e ad indurre in errore l'amministrazione finanziaria, indica in una delle dichiarazioni relative a dette imposte elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo od elementi passivi fittizi o crediti e ritenute fittizi.

### ***Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. 74/2000), se commessa nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri ed al fine di evadere l'IVA per un valore non inferiore a 10 milioni di euro***

Realizza il reato in esame il Rappresentante Legale che fuori dai casi previsti dai due articoli precedenti, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, indica in una delle dichiarazioni annuali relative a dette imposte elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo od elementi passivi inesistenti.

***Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. 74/2000), se commessa nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri ed al fine di evadere l'IVA per un valore non inferiore a 10 milioni di euro***

Realizza il reato in esame il Rappresentante Legale che al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, non presenta, essendovi obbligato, una delle dichiarazioni relative a dette imposte o la dichiarazione di sostituto d'imposta.

Non si considera omessa la dichiarazione presentata entro novanta giorni dalla scadenza del termine o non sottoscritta o non redatta su uno stampato conforme al modello prescritto.

***Emissione di false fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D. Lgs. 74/2000)***

Realizza il reato chiunque emetta fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, quando l'emissione è finalizzata a consentire l'evasione delle imposte sui redditi o sul valore aggiunto da parte di terzi.

***Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. 74/2000)***

Realizza il reato in esame chiunque al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, ovvero di consentire l'evasione a terzi, occulta o distrugge in tutto o in parte le scritture contabili o i documenti di cui è obbligatoria la conservazione, in modo da non consentire la ricostruzione dei redditi o del volume di affari

***Indebita compensazione (art. 10 quater D.Lgs. 74/2000), se commessa nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri ed al fine di evadere l'IVA per un valore non inferiore a 10 milioni di euro***

Realizza il reato in esame il Rappresentante Legale che non versa le somme dovute, utilizzando in compensazione, ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, crediti non spettanti, per un importo annuo superiore a quello di legge.

***Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. 74/2000)***

Realizza il reato in esame il Rappresentante Legale che al fine di sottrarsi al pagamento di imposte sui redditi o sul valore aggiunto ovvero di interessi o sanzioni amministrative relativi a

dette imposte di ammontare complessivo superiore ad euro cinquantamila, aliena simulatamente o compie altri atti fraudolenti sui propri o su altrui beni idonei a rendere in tutto o in parte inefficace la procedura di riscossione coattiva. È altresì punito il Rappresentante Legale che al fine di ottenere per sé o per altri un pagamento parziale dei tributi e relativi accessori, indica nella documentazione presentata ai fini della procedura di transazione fiscale.

Nei casi anzidetti, ove la legge prevede per la configurabilità/punibilità del fatto a titolo di illecito penale il superamento di una soglia quantitativa di rilevanza, il reato sussiste solo ove detta soglia risulti concretamente superata.

In particolare, per i reati di cui agli artt. 4,5 e 10 quater D.lgs 74/2000 è richiesto che detti illeciti siano commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro.

## 12. ALTRI REATI

Nelle Sezioni precedenti sono state riportate le attività che, in linea teorica, possono determinare il compimento di uno o più dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2011.

Come già indicato nelle varie Sezioni, per i reati di:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)

sono teoricamente a rischio, **tutti i processi interni e le attività valutate "a rischio" per gli altri reati illustrati nelle precedenti Sezioni.**

\* \* \* \* \*