



## ILAPAK Italia SpA

Sede Legale in Foiano della Chiana (AR), 52045, Via Lama 11/13  
Numero REA – AR 157775, Codice Fiscale e Partita IVA 10059400159

### MODELLO

### DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231  
sulla “Responsabilità Amministrativa delle Imprese”

### Parte Generale

*Il presente aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di ILAPAK Italia S.p.A. è stato redatto in attuazione dei dettami di cui agli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001.*

*L'aggiornamento del Modello è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 29 febbraio 2024 e sarà efficacemente attuato attraverso la sua progressiva implementazione da parte del Consiglio di Amministrazione e dell'Organismo di Vigilanza.*

*Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo costituisce il riferimento gestionale atto a costituire lo strumento predisposto ai fini della prevenzione degli illeciti penali previsti dal D.Lgs. 231/2001, in ossequio alla politica di etica aziendale adottata dalla Società.*

*È vietata la riproduzione e l'utilizzo anche parziale del presente documento se non espressamente autorizzato dai suoi autori.*

#### **Aggiornamento 29/02/2024**

Versione	Causale modifiche	Data
1.0	Prima adozione del Modello Organizzativo da parte del Consiglio di Amministrazione	2 marzo.2018
2.0	Aggiornamento reati tributari	16 marzo 2021
3.0	Modificata la Parte Generale per strutturali cambiamenti organizzativi e per recepimento delle previsioni di cui al D.lgs. 24 del 10 marzo 2023 (decreto Whistleblowing). Integrazione della Parte Speciale per l'inserimento, tra l'altro, dei Reati di Contrabbando e dei Reati di Frode nei Pagamenti all'interno del Catalogo Reati Presupposto.	29 febbraio 2024

---

DEFINIZIONI .....	4
1.      PREMESSA .....	7
1.      IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 - “DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA” .....	7
PRINCIPI GENERALI.....	7
I SOGGETTI .....	7
L’INTERESSE O IL VANTAGGIO DELL’ENTE .....	8
I REATI PRESUPPOSTO PER L’APPLICAZIONE DEL DECRETO 231/2001 .....	9
LE SANZIONI.....	9
IL MODELLO ORGANIZZATIVO – EFFICACIA ESIMENTE.....	9
REQUISITI DEI MODELLI .....	9
LE LINEE GUIDA .....	10
2.      IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ILPAK ITALIA SPA	10
LE CARATTERISTICHE DEL MODELLO.....	11
3.      L’ATTUALE STRUTTURA DI ILPAK ITALIA SPA .....	13
LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	14
CORPORATE GOVERNANCE .....	14
SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO .....	15
4.      ATTIVITA’ PROPEDEUTICHE ALL’ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO.....	15
MAPPATURA DELLE C.D. “AREE A RISCHIO DI REATO” E ANALISI DEI RISCHI POTENZIALI.....	16
RISK ASSESSMENT - VALUTAZIONE DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO.....	17
5.      INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI DESTINATARI DEL MODELLO .....	18
6.      INFORMAZIONE AI SOGGETTI TERZI.....	19
7.      SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO .....	19
8.      ORGANISMO DI VIGILANZA .....	20
NOMINA E DURATA IN CARICA.....	20
COMPITI .....	20
COMPOSIZIONE .....	21
IL REQUISITO DELLA PROFESSIONALITÀ.....	21
IL REQUISITO DELLA INDIPENDENZA .....	21
EFFETTIVITÀ E CONTINUITÀ DELL’AZIONE.....	22
LINEE DI RIPORTO .....	22
OBBLIGHI DI INFORMAZIONE VERSO L’ORGANISMO DI VIGILANZA .....	22
AUTONOMIA FINANZIARIA.....	24
STATUTO DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA.....	24
LA SCELTA OPERATA DA ILPAK ITALIA.....	24
9.      SEGNALAZIONI DI COMPORTAMENTI ILLEGITIMI AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 10 MARZO 2023, N. 24 IN MATERIA DI “WHISTLEBLOWING” .....	24
COLLABORAZIONE TRA ORGANISMO DI VIGILANZA E COMITATO WB .....	26
10.    VERIFICHE PERIODICHE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	26

**Allegati**

"A" – Elenco reati presupposto

"B" – Sistema disciplinare e sanzionatorio

"C" – Statuto Organismo di Vigilanza

<b>DEFINIZIONI</b>	
<i>Amministratore/i</i>	Componente/i del Consiglio di Amministrazione di <i>ILPAK Italia SpA</i>
<i>Amministratore/i Delegato/i</i>	Amministratore dotato di specifiche deleghe operative in forza di delibere del Consiglio di Amministrazione di <i>ILPAK Italia SpA</i>
<i>Attività a Rischio di Reato o Attività Sensibili</i>	Indicano i processi, operazioni o atti ovvero insieme di operazioni e atti nello svolgimento dei quali, in rapporto alle fattispecie dei Reati Presupposto, è astrattamente possibile, da parte delle persone che svolgono la propria attività per la Società, la commissione di un reato rientrante in tali fattispecie
<i>Aree a rischio di reato</i>	Funzioni, uffici e/o reparti nell'ambito delle quali possono astrattamente essere commessi i Reati Presupposto
<i>CCNL</i>	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato da <i>ILPAK Italia SpA</i>
<i>Codice Etico</i>	Indica il Codice Etico adottato dalla società controllante IMA il cui testo integrale risulta reperibile sul sito web <a href="http://www.ima.it">www.ima.it</a> . Documento contenente i principi etici generali di comportamento, raccomandazioni, obblighi e divieti a cui la controllante e le società facenti capo al Gruppo IMA si ispirano e che i dipendenti di <i>ILPAK Italia SpA</i> sono tenuti a conoscere e rispettare. Ai fini del Modello Organizzativo il riferimento al "Codice Etico" si 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</i>	Si intende qualunque soggetto che abbia in essere rapporti di collaborazione anche con poteri ma senza vincolo di subordinazione, di agenzia, di rappresentanza e/o altri rapporti professionali non a carattere subordinato
<i>Collegio Sindacale</i>	Il Collegio Sindacale di <i>ILPAK Italia SpA</i>
<i>Consiglio di Amministrazione</i>	Il Consiglio di Amministrazione di <i>ILPAK Italia SpA</i>
<i>Consulenti</i>	Soggetti che agiscono in nome e/o per conto di <i>ILPAK Italia SpA</i> in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale
<i>Decreto 231</i>	Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, come successivamente modificato e integrato
<i>Destinatari</i>	Soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni del presente Modello ai sensi del Decreto 231 quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, gli Organi Sociali, gli Amministratori, i membri del Collegio Sindacale, i Dipendenti, i Consulenti, gli agenti, i Collaboratori e i Partner nonché coloro che operano su mandato

	della Società e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, vi instaurano, a qualsiasi titolo, anche di fatto, rapporti o relazioni negoziali o di collaborazione operando nell'interesse della Società medesima
<i>Dipendenti</i>	Tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato con ILPAK Italia SpA, ivi compresi i dirigenti
<i>Ente</i>	Termine con cui il Decreto 231 indica genericamente la persona giuridica a cui si applica il Decreto 231
<i>Fornitori</i>	Fornitori di beni e servizi di ILPAK Italia SpA che non rientrano nella definizione di Partner
<i>Gruppo IMA</i>	Si intende IMA Industria Macchine Automatiche SpA e le società da questa direttamente ed indirettamente controllate
<i>ILPAK Italia o Società</i>	ILPAK Italia SpA avente sede legale in Via Lama, 11/13, 52045 Foiano della Chiana (AR)
<i>IMA o Società Controllante</i>	Si intende IMA Industria Macchine Automatiche SpA, con sede in Ozzano dell'Emilia (BO), Via Emilia 428/442, società controllante del Gruppo IMA
<i>Linee Guida</i>	Le "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex Decreto 231, predisposte da Confindustria, marzo 2014 (approvate dal Ministero della Giustizia in data 21 luglio 2014)
<i>Modello o Modello Organizzativo o MOGC</i>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da ILPAK Italia SpA, ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto. Il Modello è costituito nel suo complesso dalla Parte Generale, dalle Parti Speciali e dagli Allegati
<i>Organi Sociali</i>	Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di ILPAK Italia SpA
<i>Organismo di Vigilanza o OdV</i>	Indica l'Organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché al relativo aggiornamento in ILPAK Italia SpA e previsto dall'art. 6 del Decreto 231
<i>Partner</i>	Controparte contrattuale (inclusi i clienti) con la quale ILPAK Italia SpA ha instaurato un rapporto contrattualmente regolato, destinata a cooperare con ILPAK Italia SpA nell'ambito delle Attività a Rischio
<i>Parte Generale</i>	La sezione del Modello contenente, tra le altre cose, la descrizione delle funzioni del Modello e dell'Organismo di Vigilanza, nonché una descrizione dell'organizzazione e della struttura di ILPAK Italia SpA

<i>Parte Speciale o Parti Speciali</i>	<p>Le sezioni del Modello dedicate espressamente a ciascun Reato identificato come rilevante per l'attività di ILAPAK Italia SpA, nelle quali vengono descritti le specificità dei Reati, le Aree ed Attività a Rischio Reato, le principali caratteristiche del sistema di controllo e prevenzione agli stessi, nonché le attività di controllo e monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza</p>
<i>Pubblica Amministrazione o P.A.</i>	<p>Si intende l'insieme di enti e soggetti pubblici (Stato, Ministeri, Regioni, Province, Comuni, etc.) e talora organismi di diritto pubblico, concessionari, amministrazioni aggiudicatrici, S.p.A. miste, ecc.) e tutte le altre figure che svolgono in qualche modo la funzione pubblica nell'interesse della collettività e quindi nell'interesse pubblico</p>
<i>Reati Presupposto o Reati</i>	<p>Le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal Decreto. Il Modello Organizzativo di ILAPAK Italia SpA include l'elenco dei Reati presupposto previsti dal Decreto aggiornato alla data di pubblicazione del MOGC</p>
<i>Sistema di Controllo Interno</i>	<p>L'insieme delle procedure, processi e prassi applicative adottate da ILAPAK Italia SpA ed aventi come obiettivo il governo e il controllo di tutte le attività aziendali</p>
<i>Sistema di Gestione della Sicurezza e della Salute nei Luoghi di Lavoro o SGSL</i>	<p>Il Modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e la sicurezza ai sensi dell'art.6 c.1, lett. A del Decreto 231 idoneo a prevenire i reati di cui agli artt. 589 e 590 c.3 del Codice penale commessi con violazione delle norme antinfortunistiche sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.</p>
<i>Sistema di Gestione della Qualità ("SGQ")</i>	<p>Si intende il Sistema di Gestione della Qualità improntato alla norma ISO 9001 adottato da ILAPAK Italia e relativo all'attività di "Progettazione, produzione, installazione ed assistenza di macchine e linee automatiche per il confezionamento in film flessibile". Il SGQ è stato certificato per la prima volta da SGS Italia SpA in data 2 maggio 2017.</p>
<i>Soggetti Apicali</i>	<p>Indica le persone dotate di un potere autonomo di assumere decisioni in nome e per conto della Società pur nell'esercizio e nei limiti posti dalle rispettive deleghe. Ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. A) del Decreto 231 sono persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa</p>
<i>Soggetti sottoposti all'altrui direzione</i>	<p>Indica le persone sottoposte alla direzione e vigilanza dei Soggetti Apicali come individuati nell'art. 7 Decreto 231</p>
<i>TUS</i>	<p>Testo Unico per la Sicurezza, di cui al Decreto Legislativo n.81 del 9 aprile 2008 e successive modifiche ed integrazioni</p>

## **1. PREMESSA**

Il Modello, aggiornato e adottato dal Consiglio di Amministrazione di ILPAK Italia SpA nella sua attuale versione in data 29 febbraio 2024, costituisce il documento descrittivo e costitutivo delle regole, delle procedure e dei principi adottati e perseguiti da ILPAK Italia SpA in via continuativa al fine di dotarsi di uno strumento efficace ed operativo che garantisca, unitamente a tutto quanto già in essere ai fini di controllo e trasparenza, la massima riduzione dei rischi previsti dal Decreto 231.

### **1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 - “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”**

#### **PRINCIPI GENERALI**

Il Decreto 231 attuativo dell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n°300, prevede, in aggiunta alla responsabilità penale della persona fisica che materialmente commette il “reato”, la responsabilità penale dell’Ente di “appartenenza” della medesima persona fisica, che ne ha tratto vantaggio o nel cui interesse il reato è stato commesso.

In conformità agli obblighi internazionali e comunitari, il Decreto 231 in esame ha introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità diretta ed autonoma degli enti collettivi, collegata alla commissione di specifici reati; responsabilità definita “amministrativa”, ma nella sostanza configurabile come una vera e propria forma di responsabilità penale.

#### **I SOGGETTI**

I soggetti alla cui azione criminosa il Decreto 231 associa l’insorgere della responsabilità in capo all’Ente, devono essere legati alla società da un rapporto funzionale di dipendenza e/o da un rapporto negoziale derivante da un incarico ricevuto da un Soggetto Apicale (fornitori, consulenti, collaboratori ecc.).

In particolare, l’art. 5 del D Decreto 231 individua:

- a) i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria funzionale, cosiddetti Soggetti Apicali;
- b) i soggetti che esercitano di fatto la gestione e il controllo della Società;
- c) i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) e b).

Il legislatore ha conferito specifico rilievo anche alle situazioni “di fatto”, cioè a quelle situazioni in cui i poteri necessari per agire in autonomia non sono immediatamente desumibili dal ruolo ricoperto nell’ambito della struttura organizzativa o da documentazione ufficiale (deleghe, procure, ecc.).

L’art. 6 del Decreto dispone che, nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, la Società non risponde se prova che:

- a) l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati oggetto del Decreto;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un “organismo” dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’Organismo.

L'art. 7 dispone che la Società è responsabile se la commissione del reato da parte di un soggetto sottoposto all'altrui direzione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza; obblighi che si riterranno assolti (salvo prova contraria che dovrà fornire la pubblica accusa) se la Società ha adottato efficacemente il modello di prevenzione.

#### **L'INTERESSE O IL VANTAGGIO DELL'ENTE**

Perché possa configurarsi la responsabilità in capo alla Società è inoltre necessario che la condotta illecita ipotizzata sia stata attuata dai soggetti individuati "nell'interesse o a vantaggio della Società (1), mentre tale responsabilità è espressamente esclusa nel caso in cui il reato sia stato commesso "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".

Più precisamente la Corte di Cassazione ha affermato che l'Ente non risponde dell'illecito amministrativo dipendente da reato allorché il fatto è commesso dal singolo nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, non riconducibile nemmeno parzialmente all'interesse dell'Ente, ossia nel caso in cui non sia possibile configurare una immedesimazione fra la Società ed i suoi organi.

Ad eccezione di quanto sopra esposto, l'Ente non risponde per quanto ha commesso il suo dipendente/rappresentante se dimostra di avere adottato le misure necessarie per impedire la commissione dei reati del tipo di quello realizzato (adozione ed efficace attuazione del Modello).

La giurisprudenza ha poi sottolineato che la responsabilità prevista in capo all'Ente dal Decreto 231 discende da una "colpa nell'organizzazione" della persona giuridica (ex plurimis, Cass. pen. Sez. VI, 18-02-2010 - 16-07-2010, n. 27735). La mancata adozione del Modello, in presenza dei presupposti oggettivi e soggettivi sopra indicati (reato commesso nell'interesse o vantaggio della società e posizione apicale dell'autore del reato) è sufficiente a costituire quella rimproverabilità di cui alla Relazione Ministeriale al Decreto Legislativo e ad integrare la fattispecie sanzionatoria, costituita dall'omissione delle previste doverose cautele organizzative e gestionali idonee a prevenire talune tipologie criminose. In tale concetto di rimproverabilità è implicita una nuova forma "normativa" di colpevolezza per omissione organizzativa e gestionale, avendo il legislatore ragionevolmente tratto dalle concrete vicende occorse in questi decenni, in ambito economico ed imprenditoriale, la legittima e fondata convinzione della necessità che qualsiasi complesso organizzativo costituente un ente ex art 1 comma 2 Decreto 231, adotti modelli organizzativi e gestionali idonei a prevenire la commissione di determinati reati che l'esperienza ha dimostrato essere funzionali ad interessi strutturati e consistenti(2). Tale "colpa di organizzazione" assume specifica rilevanza nell'ambito del gruppo di società.

---

<sup>1</sup> *In tema di responsabilità da reato delle persone giuridiche e delle società, l'espressione normativa, con cui se ne individua il presupposto nella commissione dei reati "nel suo interesse o a suo vantaggio", non contiene un'endiadi, perché i termini hanno riguardo a concetti giuridicamente diversi, potendosi distinguere un interesse "a monte" per effetto di un indebito arricchimento, prefigurato e magari non realizzato, in conseguenza dell'illecito, da un vantaggio obiettivamente conseguito con la commissione del reato, seppure non prospettato ex ante, sicché l'interesse ed il vantaggio sono in concorso reale (cfr Cassazione Penale Sez. II, 20.12.2005 n. 3615).*

*Certamente il requisito dell'interesse o vantaggio dell'Ente, quale criterio di imputazione oggettiva della responsabilità dell'ente stesso, può essere integrato anche dal vantaggio indiretto, inteso come acquisizione per la società di una posizione di privilegio sul mercato derivante dal reato commesso dal soggetto apicale. Nondimeno, proprio la natura di criterio di imputazione della responsabilità riconosciuto dalla legge richiede la concreta e non astratta affermazione dell'esistenza di un tale interesse o vantaggio, da intendersi rispettivamente come potenziale o effettiva utilità, ancorché non necessariamente di carattere patrimoniale, derivante all'ente dalla commissione del reato presupposto. (cfr Tribunale di Milano – ordinanza 28.04.2008)*

<sup>2</sup> *Cassazione Penale Sezione VI – 9.07.2009 n. 36083*

## **I REATI PRESUPPOSTO PER L'APPLICAZIONE DEL DECRETO 231/2001**

Il Decreto individua espressamente i reati (delitti e contravvenzioni), che possono far sorgere la responsabilità della Società nel caso in cui gli stessi siano commessi nel suo interesse o a suo vantaggio. L'Allegato A riporta le fattispecie di reato contemplate dalla normativa, suddivise per categoria.

### **LE SANZIONI**

Le sanzioni previste dal D Decreto 231 sono:

- i. sanzioni pecuniarie, che conseguono sempre al riconoscimento della responsabilità dell'Ente e vengono applicate con il sistema delle quote, in relazione alla gravità dell'illecito e alle condizioni economiche e patrimoniali della Società, allo scopo esplicito di "assicurare l'efficacia della sanzione";
- ii. sanzioni interdittive (interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni, funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi), che si aggiungono alle sanzioni pecuniarie ed aventi durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni. La loro applicazione è contemplata soltanto conseguentemente alla commissione di determinati Reati Presupposto indicati dal Decreto. Esse sono previste in relazione alla loro efficacia dissuasiva in quanto capaci di incidere profondamente sull'organizzazione, sul funzionamento e sull'attività della Società. Le sanzioni interdittive, ove ne ricorrano i presupposti (soprattutto in termini di gravità e rilevanza dei reati, nonché la possibilità di una loro reiterazione), possono essere comminate anche come misura cautelare in sede di indagini preliminari per una durata massima di un anno. Presupposto sostanziale dell'irrogazione delle sanzioni cautelari è la loro espressa previsione in relazione alle singole tipologie di reati, nonché una particolare gravità del fatto, fondata sul (dis)valore dell'illecito "amministrativo", ovvero sulla "pericolosità" dell'Ente stesso, che, in presenza di una reiterazione degli illeciti, ha dimostrato di essere insensibile alle sanzioni pecuniarie.
- iii. la pubblicazione della sentenza, che può essere disposta solo nel caso all'Ente venga applicata una sanzione interdittiva;
- iv. la confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero per equivalente.

### **IL MODELLO ORGANIZZATIVO – EFFICACIA ESIMENTE**

L'efficacia "esimente" dei modelli di organizzazione e di gestione è subordinata alla loro antecedente adozione rispetto alla commissione del reato. Adottati dopo la commissione del fatto criminoso, possono tuttavia determinare una riduzione della sanzione ed evitare la comminazione di sanzioni cautelari interdittive. Se adottati dopo la condanna, congiuntamente al risarcimento del danno e alla restituzione dell'illecito profitto, possono determinare la conversione della sanzione interdittiva eventualmente irrogata in sanzione pecuniaria. La Corte di Cassazione ha più volte ribadito (v. per tutte Cass. Sent. n. 36083/2009) che l'assenza del Modello Organizzativo impedisce - di fatto - qualsiasi difesa dell'Ente a fronte di contestazioni di un reato presupposto a soggetti apicali.

### **REQUISITI DEI MODELLI**

Perché i modelli siano efficaci - e giudicati idonei allo scopo - devono rispondere concretamente alle seguenti esigenze:

- individuare le aree ed attività a rischio nel cui ambito possono essere commessi i reati;

- prevedere dei protocolli idonei ad attuare le decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate.

Ai fini della redazione del Modello e della conseguente valutazione di idoneità dello stesso è opportuno tenere conto della giurisprudenza sul punto e dei criteri dalla stessa fissati; in particolare: la Corte di Cassazione con la sentenza N.ro 4677 del 30.01.2014 (andando di contrario avviso al GUP di Milano in data 17.11.2009 e alla Corte d'Appello di Milano in data 21.03.2012) ha statuito, in sintesi, che "un modello è idoneo quando le procedure a sostegno dello stesso sono idonee a evitare la commissione del reato presupposto".

È altresì importante sottolineare quanto statuito dal G.I.P. di Milano (dott. D'Arcangelo) nel novembre 2010. La pronuncia ha fissato il principio secondo il quale *"l'agire in conformità a legge è sottratto alla discrezionalità dell'imprenditore ed il rischio di non conformità non può rientrare tra i rischi accettabili da parte degli amministratori"*.

Nella suddetta pronuncia si legge che *"il giudice chiamato a deliberare la idoneità di un modello organizzativo deve far riferimento alla disciplina di un determinato settore con riferimento al tempo della condotta criminosa in contestazione e verificare quali cautele organizzative siano state adottate dall'ente per scongiurare un dato fatto criminoso e come le stesse in concreto siano state attuate con riferimento al miglior sapere tecnico disponibile all'epoca" [...]* *"il modello cautelare idoneo è, infatti, (come si desume, sul piano metodologico, anche dal contenuto precettivo dell'art. 30 del D.Lgs. 9.4.2008 n. 81) quello forgiato dalle migliori conoscenze, consolidate e condivise nel momento storico in cui è commesso l'illecito, in ordine ai metodi di neutralizzazione o di minimizzazione del rischio tipico"*.

I requisiti essenziali del Modello Organizzativo devono inoltre includere, tra gli altri, gli elementi atti ad individuare le risorse finanziarie idonee a prevenire ed impedire la commissione dei reati.

Anche sotto il profilo della idoneità del modello assume specifica rilevanza l'esistenza di un gruppo societario: l'aggiornamento e l'adeguamento del Modello Organizzativo, infatti, non può ignorare l'evoluzione giurisprudenziale in tema di responsabilità amministrativa della controllante in ipotesi di reato presupposto commesse da soggetti (apicali e non) appartenenti alle società controllate.

## **LE LINEE GUIDA**

L'art. 6 del Decreto 231 dispone che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia. La Società, pertanto, nella predisposizione del presente documento, ha tenuto conto delle Linee Guida effettuando scelte ponderate al fine di meglio personalizzare e adattare i principi dettati dal Legislatore alla propria specifica realtà.

Si precisa, tuttavia, che le indicazioni – a carattere necessariamente generale e standardizzato – dettate dalla Linee Guida sono state talora integrate o disattese laddove ritenuto necessario al fine di adeguarne i principi alla peculiarità e concretezza della realtà aziendale.

## **2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ILPAK Italia SpA**

ILPAK Italia SpA ha formalmente aggiornato il proprio Modello di Organizzazione e Gestione il 29 febbraio 2024.

Il presente Modello Organizzativo è stato redatto ed adottato tenendo conto, tra l'altro:

- dell'attuale quadro normativo;
- della struttura di governance ed organizzativa alla data di adozione del Modello;
- dell'attuale giurisprudenza e dottrina;
- delle direttive impartite dalla società Controllante IMA in materia di Modelli Organizzativi 231/01 e delle considerazioni derivanti dall'esperienza applicativa di IMA nel corso degli anni;
- della prassi delle società italiane in relazione alla gestione e redazione dei modelli organizzativi ("best practices");
- delle Linee Guida, precisando, tuttavia, che le indicazioni – a carattere necessariamente generale e standardizzato – da queste ultime dettate sono state talora integrate o disattese laddove ritenuto necessario al fine di adeguarne i principi alla peculiarità e concretezza della realtà aziendale di ILPAK Italia SpA;
- con specifico riferimento alla materia della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, delle prescrizioni contenute nell'art. 30 del TUS.

### **LE CARATTERISTICHE DEL MODELLO**

Il presente Modello Organizzativo è parte integrante del Sistema di Controllo Interno di ILPAK Italia SpA che risulta costituito da un complesso sistema di procedure e processi implementati ed applicati dalla Società cui lo stesso Modello si riferisce per la sua concreta attuazione. Tra queste, le principali concernono:

- il sistema generale di governance;
- il sistema di deleghe e procure, nonché tutti i documenti aventi l'obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all'interno della Società nelle Aree a rischio di reato (tra i citati documenti si veda, ad esempio: organigrammi, ordini di servizio, job description, mansionari, funzionigrammi, etc.);
- il sistema di gestione della qualità - SGQ: è il Sistema di Gestione della Qualità conforme alla norma ISO 9001 relativo all'attività di "Progettazione, produzione, installazione ed assistenza di macchine e linee automatiche per il confezionamento in film flessibile" certificato da SGS Italia SpA;
- il sistema di gestione sicurezza - SGSL: è il Sistema di Gestione della Sicurezza conforme ai dettami del Dlgs 81/08.
- il sistema delle procedure e dei controlli interni aventi quale finalità quella di garantire un'adeguata trasparenza, conoscibilità e tracciabilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai destinatari del presente Modello ed operanti nelle Aree a Rischio Reato.

Ne consegue che con il termine "Modello" deve intendersi non solo il presente documento (Parte Generale, Parte Speciale e allegati), ma altresì tutti gli ulteriori sistemi e documenti afferenti al Sistema di Controllo Interno della Società attualmente esistenti ed applicati, nonché quelli che verranno successivamente adottati secondo quanto previsto dal Modello medesimo per perseguirne le finalità precipue.

Un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo è rappresentato dall'adozione e attuazione di principi etici rilevanti anche ai fini della prevenzione dei Reati previsti dal Decreto, esplicitati all'interno del Codice Etico che, seppur distinto ed autonomo rispetto al Modello, si intende richiamato dal Modello in virtù del fine perseguito dalla Società e dal Gruppo di operare sia all'interno che verso l'esterno nel pieno rispetto dei principi di legalità e correttezza. Nel Codice Etico sono illustrati i principi etici fondamentali e le relative norme di condotta che ne garantiscono l'attuazione, ne disciplinano in concreto i principi comportamentali da osservare nello svolgimento delle attività aziendali per garantire il buon funzionamento, l'affidabilità e la buona reputazione della Società e costituiscono un efficace strumento di prevenzione di comportamenti illeciti da parte di tutti coloro che si trovino ad agire in nome e per conto della Società o comunque ad operare con i medesimi.

Con riferimento alle specifiche esigenze individuate dal legislatore nel Decreto e ulteriormente dettagliate nelle Linee Guida, le attività che il Consiglio di Amministrazione ha messo in atto per la realizzazione del Modello, sono qui di seguito elencate:

- mappatura dettagliata delle Attività a rischio e analisi;
- analisi del Sistema di Controllo Interno in essere, con riferimento alle Attività a rischio di reato, e definizione delle eventuali azioni correttive finalizzate a garantire il pieno adeguamento alle prescrizioni del Decreto. In tale ambito particolare attenzione è stata posta alla:
  - o definizione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
  - o definizione dei processi della Società nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati;
  - o definizione delle modalità di formazione del personale;
  - o definizione dell'informativa afferente all'obbligo di attenersi al Modello adottato dalla Società da fornirsi agli *outsourcer* e agli altri soggetti terzi con cui la Società intrattenga relazioni negoziali;
  - o definizione e applicazione di disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e dotate di idonea deterrenza;
  - o identificazione della composizione dell'Organismo di Vigilanza ed attribuzione al medesimo di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello e sull'aggiornamento dello stesso;
  - o definizione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

Come suggerito dalle Linee Guida, il Modello Organizzativo formalizza e chiarisce l'attribuzione di responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica e la descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni. In particolare, le prassi operative in vigore sono impostate al fine di regolamentare lo svolgimento delle attività ordinarie, prevedendo gli opportuni punti di controllo (quali, a titolo di esempio, le autorizzazioni alle fasi di transazione, controlli di quadratura e verifiche sull'operato di terzi operatori e soggetti periferici, etc.) ed adeguati livelli di sicurezza. Inoltre, nella struttura dei processi operativi, laddove possibile, viene adottato il principio della separazione di compiti e responsabilità fra coloro che svolgono attività cruciali di un processo a rischio ("*segregation of duties*") e sono stati applicati principi di trasparenza e verificabilità secondo cui ogni operazione, transazione, azione risulta verificabile, documentata, coerente e congrua.

Per quanto concerne la gestione finanziaria, dove il controllo procedurale si avvale di strumenti collaudati, sono stati adottati, laddove possibile, i protocolli preventivi, frequenti riconciliazioni, supervisione e snodi autorizzativi, separazione di compiti (es: fra la funzione acquisti, la funzione contabile e di tesoreria).

Specifica attenzione viene prestata ai sistemi premianti dei dipendenti, affinché gli stessi risultino stimolanti ma raggiungibili, e sono pertanto evitati target palesemente immotivati ed inarrivabili, che potrebbero costituire incentivo al compimento di reati.

Infine, con specifico riferimento ai poteri autorizzativi e di firma, questi sono stati assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, con la previsione, quando richiesto, di una puntuale indicazione

delle soglie di approvazione delle spese. In ogni caso, in funzione dell'attuale Modello, a nessuno sono attribuiti poteri illimitati e sono adottati idonei accorgimenti affinché i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione. In quest'ottica nessuno può gestire in autonomia un intero processo e per ogni operazione è richiesto un adeguato supporto documentale (o informatico per i processi gestiti dal Sistema Informativo SAP) su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

Il Modello, quindi, coinvolge ogni aspetto dell'attività della Società, attraverso la netta distinzione dei compiti operativi rispetto a quelli di controllo, con l'obiettivo di gestire correttamente le Attività a rischio di reato e le possibili situazioni di conflitto di interesse. In particolare, i controlli coinvolgono, con ruoli e a livelli diversi, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza, i dirigenti e tutto il personale, rappresentando un attributo imprescindibile dell'attività quotidiana della Società.

Per quanto concerne gli aspetti di controllo il Modello, oltre a prevedere l'istituzione di un autonomo ed indipendente Organismo di Vigilanza, garantisce l'integrazione e il coordinamento delle attività di quest'ultimo con il già esistente Sistema di Controlli Interno, facendo proprio il patrimonio delle esperienze maturate. Infine, sempre in tema di controlli, il Modello prevede l'obbligo di documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione delle verifiche ispettive e dei controlli effettuati.

Quale società appartenente al Gruppo IMA, ILPAK Italia SpA, con il Modello aderisce al "sistema 231 del Gruppo IMA" che costituisce, attraverso i suoi principi, il punto di riferimento per le società facenti parte del Gruppo IMA. Il sistema è così sintetizzabile:

- 1) le società italiane facenti parte del Gruppo IMA, controllate direttamente o indirettamente, adottano, nella loro autonomia e tenendo conto delle caratteristiche delle loro specifiche attività e della loro struttura, un Modello Organizzativo;
- 2) tale Modello, una volta adottato, sarà oggetto delle opportune implementazioni al fine della sua più efficace attuazione;
- 3) per ciascuna società viene nominato un OdV idoneo, per composizione, competenza e funzionalità, rispetto a quanto previsto dal Decreto;
- 4) IMA esprime, a sua tutela, i criteri minimi del Modello Organizzativo adottato dalle varie società controllate, nonché i criteri di operatività dei vari OdV.

### **3. L'ATTUALE STRUTTURA DI ILPAK Italia SpA**

#### ***Struttura ed organizzazione di ILPAK Italia SpA***

I principali clienti di ILPAK Italia SpA sono principalmente società multinazionali private che richiedono l'implementazione all'interno del proprio processo produttivo di macchinari ed impianti per il confezionamento in buste. La Società svolge la propria attività di promozione commerciale attraverso le società commerciali del gruppo e la partecipazione alle fiere. La Società non opera con soggetti facenti capo alla Pubblica Amministrazione né partecipa a gare di appalto pubbliche.

Alla data di aggiornamento del Modello la Società conta complessivamente più di 100 dipendenti.

**LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA****a) Direzione Generale:**

---

assicura il raggiungimento degli obiettivi di business pianificati e condivisi sia con la controllante indiretta Ilapak International che con quella diretta IMA. Ad essa rispondono la direzione commerciale, industriale, mentre le direzioni di staff (Risorse Umane e Amministrazione) rispondono funzionalmente al Responsabile HR ed al CFO di gruppo.

**b) Direzione Commerciale:**

---

responsabile dello sviluppo commerciale e delle vendite, assicura il raggiungimento del desiderato livello di competitività, nell'ambito dei piani aziendali e di Gruppo con l'obiettivo di raggiungimento del margine di pianificato. All'interno della Direzione Commerciale si trova la gestione delle attività preliminari alla vendita (definizione delle specifiche tecniche e delle condizioni legali contrattuali delle macchine oggetto di vendita) e di organizzazione delle spedizioni.

I servizi post-vendita non sono gestiti dalla direzione commerciale ma da tre enti che gestiscono le attività di assistenza, fornitura ricambi ed upgrade.

**c) Direzione Industriale:**

---

assicura l'applicazione della programmazione della produzione, nel rispetto della tempistica, dei costi e dei requisiti tecnici definiti nell'ordine di vendita; coordina gli addetti di produzione e montaggio stabilendo le priorità di intervento. La Direzione Industriale si coordina con l'Ufficio Tecnico responsabile della progettazione esecutiva dei macchinari e del rilascio delle attestazioni e certificazioni relative alle macchine realizzate, nel rispetto dei requisiti espliciti, impliciti e cogenti. A questa Direzione fanno altresì capo le attività di gestione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

**d) Ufficio Amministrativo:**

---

garantisce la corretta gestione ed il coordinamento complessivo di tutte le attività finanziarie, amministrative, previdenziali, fiscali, tributarie, civilistiche, contabili e di bilancio della Società, con particolare riferimento alla predisposizione del bilancio ed al rispetto di ogni adempimento fiscale e tributario in genere- Parte di queste attività vengono svolte secondo le indicazioni della controllante svizzera. Risponde gerarchicamente alla Direzione generale e funzionalmente al CFO del gruppo Ilapak.

**CORPORATE GOVERNANCE**

ILPAK Italia SpA ha un capitale sociale di Euro 4.074.000,00 interamente sottoscritto e versato. La Società è soggetta all'attività di direzione e coordinamento di IMA ai sensi dell'art. 2497-bis c.c.

La Società ha optato per un sistema di amministrazione e controllo di tipo tradizionale; sono stati nominati un Consiglio di Amministrazione, un Collegio Sindacale e la revisione legale è stata affidata a una società di revisione alla quale è stato affidato il controllo legale dei conti ai sensi dell'art 2409-bis del codice civile.

**Assemblea dei Soci**

L'assemblea dei soci è regolata dalle norme previste dal Codice civile integrato da quanto disposto dallo Statuto sociale.

**Consiglio di Amministrazione**

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 5 membri e regolato dall'art. 18 dello statuto sociale. Al Consiglio di Amministrazione spettano tutti i più ampi poteri di ordinaria e straordinaria

amministrazione e di disposizione, ivi compresa la facoltà di nominare direttori e procuratori stabilendone i poteri, anche di rappresentanza, le attribuzioni e la retribuzione come da statuto sociale.

#### **Collegio Sindacale**

Il Collegio Sindacale di ILPAK Italia SpA è costituito da 3 membri effettivi e 2 supplenti ha il compito di vigilanza sull'amministrazione e sull'intera attività della Società. In particolare, il Collegio Sindacale ha l'obbligo di vigilanza sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione. Il Collegio Sindacale, pertanto, svolge il ruolo di supervisione sulla legittimità della gestione, sulla correttezza del procedimento decisionale seguito dagli Amministratori, e che, in ultima analisi, gli stessi compiano scelte conformi ai canoni di buona amministrazione, che le operazioni siano giustificabili in rapporto all'oggetto sociale, che gli Amministratori non si comportino con negligenza, imperizia o imprudenza. Il Collegio Sindacale, inoltre, effettua un controllo sull'attività dell'assemblea dei soci, verificando il rispetto delle formalità previste per la convocazione dell'assemblea; la conformità delle deliberazioni alla legge e allo statuto.

#### **Società di revisione per il controllo legale dei conti**

In conformità alla possibilità garantita dallo statuto sociale, il controllo legale dei conti è stato affidato ad una Società di Revisione iscritta all'Albo dei Revisori. La nomina della Società di revisione è affidata all'Assemblea dei Soci su proposta del Collegio Sindacale.

#### **SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO**

Il sistema di controllo interno è l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati.

Con riferimento all'attività di produzione, ciascuna macchina viene contrassegnata da una commessa produttiva che consente la completa tracciabilità e controllo di tutte le fasi operative connesse al processo operativo e che sono sinteticamente le seguenti: (i) definizione delle specifiche tecnico – commerciali di offerta; (ii) definizione dei contratti; (iii) progettazione e realizzazione, (iv) test e collaudo; (v) consegna (fatturazione, documenti di esportazione, autocertificazioni tecniche) e gestione finanziaria.

Per quanto riguarda, invece, i processi di staff, quali principalmente quelli inerenti all'amministrazione, la gestione della tesoreria e dei flussi finanziari, nonché del ciclo passivo e risorse umane, la Società ha impostato processi di esecuzione, autorizzazione e controllo sulla segregazione dei ruoli e delle responsabilità operative. Le funzioni di staff rispondono gerarchicamente all'Amministratore Delegato e funzionalmente alle rispettive direzioni della Società controllante IMA.

#### **4. ATTIVITA' PROPEDEUTICHE ALL'ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO**

La predisposizione del Modello Organizzativo è stata preceduta da una serie di attività propedeutiche di "mappatura" delle Aree a rischio di reato e di verifica dei sistemi di controllo interno della Società, in linea con le previsioni del Decreto 231 e delle Linee Guida.

In proposito, si ricorda che le fasi principali in cui si articola un sistema di gestione dei rischi finalizzato alla costruzione del Modello Organizzativo sono identificate come segue dalle previsioni del Decreto 231 e dalle Linee Guida:

- a) **"identificazione dei rischi"**, i.e. analisi del contesto aziendale per evidenziare in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati nel Decreto 231;

- b) **“progettazione del sistema di controllo”** (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell’ente), i.e. valutazione del sistema organizzativo e di controllo esistente all’interno della Società e suo eventuale adeguamento, per renderlo idoneo a contrastare efficacemente i rischi identificanti, cioè per ridurre i rischi a un “livello accettabile”, avendo riguardo i) alla probabilità di accadimento dell’evento e ii) all’impatto dell’evento stesso.

Le attività propedeutiche in questione (i.e. la “mappatura delle Aree a rischio reato” e la verifica dei sistemi di controllo interno), sono state svolte attraverso un’attività di *self-assessment* che ha avuto ad oggetto la documentazione aziendale (organigrammi, deleghe e procure societarie, policy, procedure, linee guida e regolamenti interni adottati dalla Società, etc.) e colloqui con il personale della Società. L’attività di verifica è stata condotta, inoltre, attraverso l’analisi di ulteriori elementi rilevanti ai fini del processo di identificazione dei rischi e di valutazione delle aree/attività maggiormente esposte alla commissione di reati, tra cui:

- l’evoluzione del quadro normativo, alla giurisprudenza e della dottrina;
- i cambiamenti societari ed organizzativi intervenuti dalla data di adozione del Modello nonché la specifica “storia” della Società, tra cui, in particolare, la presenza di eventuali procedimenti di carattere penale, amministrativo o anche civile che abbiano interessato la Società con riguardo alle attività a rischio;
- le dimensioni della Società (in relazione a dati quali fatturato, numero di dipendenti);
- i mercati e gli ambiti territoriali in cui la Società opera;
- la struttura organizzativa;
- la preesistenza di un’etica aziendale;
- la collaborazione tra i responsabili delle varie funzioni;
- l’identificazione dei soggetti la cui condotta illecita può comportare una responsabilità di ILPAK Italia SpA ai sensi del Decreto 231, ivi inclusi i Soggetti Apicali, i Soggetti sottoposti all’altrui direzione ed i soggetti terzi (professionisti, consulenti, *service provider*) con i quali la Società interagisce;
- il grado di separazione delle funzioni;
- la prassi delle società italiane in relazione alla gestione e redazione dei modelli organizzativi (“*best practices*”).

#### **MAPPATURA DELLE C.D. “AREE A RISCHIO DI REATO” E ANALISI DEI RISCHI POTENZIALI**

La prima fase di attività è consistita nell’identificazione delle aree funzionali della Società nelle quali vi fosse il potenziale “rischio” di commissione di reati ai sensi del Decreto 231 (c.d. **“Aree a Rischio Reato”** o semplicemente **“Aree di Rischio”**). In tale contesto, in ognuna di tali “aree” sono state individuate le specifiche **“Attività a Rischio Reato”** e per ciascuna di queste ultime sono state identificate le possibili modalità di compimento dei reati.

Tra le Attività a Rischio Reato sono state identificate sia le attività direttamente a rischio di commissione di reati, sia quelle “strumentali”, intendendosi per tali, le attività che - pur non essendo direttamente rilevanti ai sensi del Decreto - potrebbero, in linea di principio, configurarsi come condizioni, occasioni o mezzi per la commissione dei reati.

Il processo di identificazione dei rischi e di valutazione delle aree maggiormente esposte alla commissione dei reati è stato condotto secondo un approccio *risk based*, ovvero tenendo in considerazione il rischio inerente o potenziale di commissione dei Reati (i.e. il rischio assunto quando la Società non si è ancora attivata per modificare la probabilità e l’impatto di un evento). La misura del livello di “rischio inerente” è stata eseguita in considerazione sia della probabilità di commissione del Reato che dell’impatto di tale evento, determinati

tenendo conto di fattori quali la tipologia e l'entità delle sanzioni (pecuniarie o interdittive) comminabili alla Società, la frequenza e la ricorrenza delle attività a rischio, la natura e il volume delle transazioni interessate, le specifiche modalità di esecuzione delle attività, nonché la storia e le peculiarità del settore di riferimento.

#### **RISK ASSESSMENT - VALUTAZIONE DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO**

Una volta definito il "rischio inerente" (e la sua rilevanza) nell'ambito delle Attività Sensibili, si è provveduto a valutare l'attuale Sistema di Controllo Interno al fine di stabilire il suo livello di "adeguatezza" allo scopo di ricondurre il rischio ad un "livello accettabile".

La soglia concettuale di "accettabilità" del rischio, nei reati dolosi, non può essere espressa facendo riferimento al mero rapporto tra costi e benefici secondo quanto insegnato dalla dottrina aziendalistica (per cui un rischio può definirsi accettabile quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da proteggere). Ed infatti, come evidenziano le Linee Guida, la logica economica, nel sistema di prevenzione dei Reati tracciato dal Decreto 231, non può essere l'unica definizione di un livello di rischio accettabile. La soglia di accettabilità del rischio, piuttosto, dovrà essere rappresentata dall'esistenza di un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, precisando che la frode non richiede necessariamente artifici e raggiri, ma può consistere anche nella mera violazione delle prescrizioni contenute nel Modello, ovvero in un aggiramento delle misure di sicurezza dal medesimo previste. Con riferimento ai reati colposi, ed in particolare ai reati commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia concettuale di affidabilità deve essere definita in maniera ancora più rigorosa, dal momento che, anche in considerazione della rilevanza dei beni tutelati, i rischi lavorativi per la salute e sicurezza dei lavoratori devono essere integralmente eliminati o comunque ridotti al minimo secondo quanto possibile attraverso l'adozione delle misure di prevenzione disponibili in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico.

La valutazione dei presidi di controllo e monitoraggio del Sistema di Controllo Interno si è basata sulla verifica circa la sussistenza dei seguenti criteri e requisiti (così come indicato dalle Linee Guida):

- i) esistenza e formalizzazione di procedure aziendali scritte e manuali;
- ii) definizione di ruoli e responsabilità nella gestione dei processi aziendali;
- iii) rispetto del principio «segregation of duties»;
- iv) tracciabilità dei processi aziendali;
- v) comunicazione e formazione ed effettiva conoscenza delle procedure aziendali.

A seguito della mappatura delle Aree di Rischio e delle Attività a Rischio Reato e, in generale, del *risk assessment*, è stata predisposta una relazione - conservata agli atti della Società - ove è stata data evidenza delle diverse fasi nelle quali si è articolato il *risk assessment*, ossia:

- I. la verifica, all'interno delle Aree di Rischio e con riferimento alle specifiche Attività a Rischio Reato, dei sistemi di controllo preventivo (i.e. procedure formalizzate, prassi operative, sistemi di segregazione, sistemi di gestione delle risorse finanziarie, etc.) eventualmente esistenti all'interno dell'azienda e nella valutazione della loro idoneità a garantire che i rischi di commissione dei reati siano ricondotti ad un "livello accettabile ("**as is analysis**")
- II. l'identificazione, all'interno del sistema di controllo esistenti, di eventuali carenze o criticità e delle conseguenti azioni correttive necessarie al miglioramento di tale sistema ("**gap analysis**").

Le attività di mappatura delle Aree a Rischio Reato e delle Attività Sensibili, ed in generale di *risk assessment*, hanno permesso di confermare che ILPAK Italia SpA uniforma le proprie prassi operative a presidio delle Aree

a rischio di reato, ai principi generali caratterizzanti un efficiente sistema di controllo interno sopra indicati (da intendersi quali protocolli generali), ovvero:

- “processi di gestione e controllo” delle Attività a rischio di reato, impostati al fine di
  - i. garantire che l’esercizio delle attività aziendali avvenga nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti ed in ottica generale di tutela dell’integrità del patrimonio aziendale;
  - ii. definire e regolamentare le modalità e le tempistiche di svolgimento delle attività medesime;
  - iii. garantire, ove necessario, la “standardizzazione” dei processi decisionali e limitare decisioni aziendali basate su scelte soggettive;
- chiara assegnazione di poteri e responsabilità, con indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell’ambito della struttura organizzativa
- separazione dei compiti, attraverso la distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi in coerenza con le dimensioni della struttura, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- adozione di strumenti atti ad assicurare la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell’operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell’operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell’operazione);
- implementazione di attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- istituzione, esecuzione e documentazione di attività di controllo e vigilanza sui processi e sulle Attività a rischio di reato;
- esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un’adeguata protezione delle informazioni dall’accesso fisico o logico ai dati e agli strumenti del sistema informativo aziendale, in particolare con riferimento ai sistemi gestionali e contabili.

## **5. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI DESTINATARI DEL MODELLO**

La Società, consapevole dell’importanza degli aspetti formativi e informativi quale protocollo di primario rilievo, opera al fine di garantire la conoscenza da parte dei Destinatari sia del contenuto del Decreto 231 e degli obblighi derivanti dal medesimo, sia del Modello.

Ai fini dell’attuazione del Modello, l’attività di informazione, di formazione e di sensibilizzazione nei confronti del personale è gestita dalla competente funzione aziendale in stretto coordinamento con l’Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle altre funzioni aziendali coinvolte nell’applicazione del Modello.

L’attività di informazione, formazione e sensibilizzazione riguarda tutti i soggetti operanti internamente alla Società, compresi i Soggetti Apicali.

Le attività di informazione e formazione sono previste e realizzate all’atto dell’assunzione o dell’inizio del rapporto e in occasione di modifiche del Modello o delle ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto 231.

In particolare, a seguito dell’approvazione del presente documento è prevista:

- una comunicazione iniziale a tutto il personale in forza circa l’adozione del presente documento;

- successivamente, ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo contenente (oltre al materiale indicato da ulteriori policy o procedure aziendali, quali privacy e sicurezza delle informazioni, igiene e sicurezza sul lavoro) il presente documento “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto 231” con espresso rinvio, quanto alla consultazione della Parte Speciale, alla consultazione sul sito intranet di IMA, nonché il Codice Etico, con i quali assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza;
- i Dipendenti dovranno sottoscrivere un apposito modulo per accettazione dei contenuti dei documenti consegnati loro nonché di presa visione del testo del Decreto 231 come pubblicato nell’intranet aziendale;
- una specifica e continua attività di formazione da organizzarsi in corsi d’aula o da erogarsi attraverso strumenti e servizi di e-learning (con soluzioni che garantiscano il riscontro dell’avvenuta formazione).

Le azioni di comunicazione e formazione riguardano anche 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.

Tutte le azioni di comunicazione e formazione hanno loro origine nella volontà del Consiglio di Amministrazione, che chiede la massima partecipazione e attenzione ai destinatari di tali azioni.

Al fine di garantire l’effettiva diffusione del Modello e l’informazione del personale con riferimento ai contenuti del Decreto 231 ed agli obblighi derivanti dall’attuazione del medesimo, è predisposta una specifica area della rete informatica aziendale dedicata all’argomento (nella quale siano presenti e disponibili, oltre ai documenti che compongono il set informativo precedentemente descritto, anche la modulistica e gli strumenti per le segnalazioni all’Organismo di Vigilanza ed ogni altra documentazione eventualmente rilevante).

## **6. INFORMAZIONE AI SOGGETTI TERZI**

I Collaboratori, i Fornitori, i Consulenti e i Partner, con particolare riferimento a soggetti coinvolti nella prestazione di attività, forniture o servizi che interessano le Attività a rischio, vengono informati sull’adozione del Modello e dell’esigenza della Società che il loro comportamento sia conforme ai principi di condotta ivi stabiliti.

A Fornitori e Consulenti, in particolare, sono fornite da parte delle funzioni aziendali aventi contatti istituzionali con gli stessi, apposite informative sulle politiche e sulle procedure adottate dalla Società sulla base del Modello, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

Laddove possibile sono inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze, quali clausole risolutive espresse e/o diritti di recesso in caso di comportamenti contrari alle prescrizioni del Modello.

## **7. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**

Condizioni necessarie per garantire l’effettività del Modello è la definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione dei protocolli procedurali e/o di ulteriori regole del Modello. Tale sistema costituisce infatti, ai sensi dell’art. 6, comma 1, lettera e) del Decreto 231, un requisito essenziale ai fini dell’esimente rispetto alla responsabilità della Società. Il sistema sanzionatorio deve prevedere sanzioni per ogni Destinatario, in considerazione della diversa tipologia di rapporto. Il sistema, così come il Modello, si rivolge infatti ai Soggetti Apicali, a tutto il personale Dipendente, ai Collaboratori e ai terzi che operino per conto della Società,

prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare in taluni casi e di carattere contrattuale/negoziale negli altri.

In ragione di quanto precede ILPAK Italia SpA ha predisposto il sistema disciplinare qui allegato sub "B".

## **8. ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **NOMINA E DURATA IN CARICA**

Al fine di dare concreta attuazione al Modello, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del medesimo nonché di curare il suo aggiornamento deve essere affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Il Consiglio di Amministrazione di ILPAK Italia SpA, pertanto, istituisce l'Organismo di Vigilanza come da Statuto, allegato al presente documento (Allegato "C").

### **COMPITI**

L'Organismo di Vigilanza ha le seguenti attribuzioni:

- vigilare sull'effettività del Modello mediante la verifica della coerenza tra i comportamenti concreti e quelli previsti dal Modello e attraverso il presidio delle Aree a rischio. Per poter ottemperare a tali doveri l'Organismo di Vigilanza può stabilire le attività di controllo ad ogni livello operativo, dotandosi degli strumenti necessari a segnalare tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello verificando le procedure di controllo. Ogni operazione ritenuta a rischio specifico deve essere segnalata all'Organismo di Vigilanza dai responsabili interni. Ciò consentirà di procedere, in ogni momento, alla effettuazione dei controlli che descrivono le caratteristiche e le finalità dell'operazione ed individuano chi ha autorizzato, registrato e verificato l'operazione. L'Organismo di Vigilanza dovrà attivare le procedure di controllo considerando l'esigenza dell'operatività aziendale ed il fatto che la responsabilità primaria sulla gestione delle attività è comunque demandata ai responsabili delle direzioni e/o ai vertici aziendali e agli organi sociali a ciò deputati.
- Verificare periodicamente l'adeguatezza del Modello, cioè l'idoneità a prevenire i comportamenti che intende escludere e contrastare, il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del medesimo, attraverso un monitoraggio costante sul sistema dei controlli, dei protocolli e della governance nel suo complesso.
- Proporre al Consiglio di Amministrazione l'aggiornamento del Modello nel caso in cui i controlli operati rendano necessarie correzioni e adeguamenti. In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve:
  - accertare che il Modello sia mantenuto aggiornato conformemente alla evoluzione della legge, nonché in conseguenza delle modifiche alla organizzazione interna e all'attività aziendale;
  - collaborare alla predisposizione ed integrazione della normativa interna (codici deontologici, istruzioni operative, protocolli, procedure di controllo, ecc.) dedicata alla prevenzione dei rischi;
  - promuovere iniziative atte a diffondere la conoscenza tra gli organi ed i dipendenti di ILPAK Italia SpA del Modello, fornendo le istruzioni ed i chiarimenti eventualmente necessari nonché collaborando con le funzioni responsabili delle Risorse Umane alla istituzione di specifici seminari di formazione;
  - provvedere a coordinarsi con le altre funzioni aziendali per un miglior controllo delle attività e per tutto quanto attenga per la concreta attuazione del Modello;

- disporre verifiche straordinarie e/o indagini mirate con possibilità di accedere direttamente alla documentazione rilevante laddove si evidenzino disfunzioni del Modello o si sia verificata la commissione dei reati oggetto delle attività di prevenzione.

### **COMPOSIZIONE**

Nulla dispone il Decreto 231 in merito alla composizione dell'Organismo di Vigilanza, limitandosi a fornire una sintetica definizione dello stesso, inteso come "*organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*".

Ai sensi del comma 4 bis dell'art. 6, Decreto 231,<sup>3</sup> nelle Società di capitali le funzioni dell'Organismo di Vigilanza possono essere svolte anche dal Collegio Sindacale.

Il Legislatore rimette ogni decisione in ordine alla composizione dell'Organismo di Vigilanza ai singoli enti che intendono adeguarsi alle prescrizioni del Decreto, scelta che deve risultare adeguata alla specifica realtà aziendale.

La dottrina e la prassi hanno elaborato diverse ed eterogenee soluzioni in merito alla possibile architettura e composizione dell'Organismo di Vigilanza, ciò anche in considerazione delle caratteristiche dimensionali dell'ente, delle relative regole di *corporate governance* e della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

Al riguardo il Consiglio di Amministrazione ha analizzato le soluzioni ipotizzate dalle associazioni di categoria e dai propri consulenti, al fine di individuare e raffrontare i diversi punti di forza con le eventuali criticità delle diverse soluzioni prospettate.

### **IL REQUISITO DELLA PROFESSIONALITÀ**

Il rispetto di tale requisito deve essere garantito dall'esperienza personale dell'Organismo di Vigilanza, che deve essere dotato di competenze tecniche e specialistiche che garantiscano il puntuale e corretto espletamento delle funzioni demandate per legge.

- In particolare, le competenze cui si fa riferimento sono così individuabili:
  - competenze legali penalistiche: padronanza della interpretazione delle norme di legge con specifica preparazione nell'analisi delle fattispecie di reato individuabili nell'ambito dell'operatività aziendale e nella identificazione di possibili comportamenti sanzionabili;
  - competenze nella organizzazione: specifica preparazione in materia di analisi dei processi organizzativi aziendali e analisi delle procedure; conoscenza dei principi generali della legislazione in materia di compliance e dei controlli correlati;
  - competenze in materia di analisi e controllo: esperienza in materia di sistemi di controlli interno maturati in ambito aziendale;
  - competenze in ordine al controllo di flussi finanziari.

### **IL REQUISITO DELLA INDIPENDENZA**

Se costituito in forma monocratica, il requisito dell'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sussiste qualora, tra il soggetto e la Società, non vi siano in corso incarichi di collaborazione o consulenza. Se costituito in forma

---

<sup>3</sup> Comma aggiunto dal comma 12 dell'art. 14, L. 12 novembre 2011, n. 183, a decorrere dal 1° gennaio 2012, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 36 della stessa legge n. 183/2011.

collegiale il requisito dell'indipendenza è garantito qualora l'Organismo di Vigilanza sia composto con prevalenza di soggetti esterni che non abbiano in corso incarichi di collaborazione o consulenza con la Società. Il membro interno non può essere un amministratore di ILPAK Italia SpA e, limitatamente allo svolgimento delle funzioni di componente dell'Organismo di Vigilanza, è affrancato dalle ordinarie linee di dipendenza gerarchica.

#### **EFFETTIVITÀ E CONTINUITÀ DELL'AZIONE**

Tale requisito è necessario per garantire all'Organismo di Vigilanza la piena conoscenza delle attività aziendali, dei processi operativi in atto e dei cambiamenti che possono intervenire nel corso della vita aziendale. L'Organismo di Vigilanza deve svolgere la propria attività secondo le tempistiche stabilite dallo statuto dell'OdV e, in ogni caso, quattro volte l'anno.

#### **LINEE DI RIPORTO**

L'Organismo di Vigilanza sarà posto in posizione referente al Presidente del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza indirizzerà al Consiglio di Amministrazione, salvo specifiche necessità, almeno una relazione annuale sul Modello di Organizzazione e di Gestione, contenente:

- le proprie osservazioni sulla effettività ed efficacia del Modello, con indicazione delle integrazioni e/o modifiche ritenute necessarie;
- l'eventuale raccomandazione di provvedere all'aggiornamento del Modello a seguito delle modifiche legislative intervenute ovvero nell'assetto societario e organizzativo;
- una sintesi delle rilevazioni effettuate e delle azioni correttive/preventive da porre in essere.

L'Organismo di Vigilanza potrà chiedere al Consiglio di Amministrazione di essere sentito ogni qualvolta lo ritenga necessario.

#### **OBBLIGHI DI INFORMAZIONE VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'art. 6 co. 2, let. d) dispone che il Modello adottato preveda obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. Tali obblighi, posti in capo alle funzioni aziendali a rischio di reato, saranno attuati quale strumento per agevolare l'attività di vigilanza e riguarderanno le anomalie riscontrate nell'ambito della propria funzione.

In particolare, allo scopo di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello adottato dalla Società, tutti i Destinatari sono tenuti a portare a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni informazione e segnalazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi, concernente l'attuazione del Modello e di tutti i principi di condotta e procedure ivi richiamati.

L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio della sua funzione, ha sempre la facoltà di richiedere ai Destinatari dati ed informazioni relativi all'attività aziendale, all'applicazione e al rispetto delle regole di condotta e procedure aziendali così come contemplate nel Modello e verificare ogni documento all'uopo necessario sia su base campionaria che in modo sistematico. I Destinatari saranno tenuti a collaborare con l'Organismo di Vigilanza e fornire ogni dato ed informazione che esso richieda loro.

L'inadempimento dell'obbligo di informazione deve essere considerato come specifico illecito disciplinare. Pertanto, i Destinatari che non adempiano correttamente all'obbligo di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza nei termini e nei modi qui delineati possono essere soggetti all'applicazione di sanzioni disciplinari, ove applicabili.

All'Organismo di Vigilanza devono essere comunicate, da parte degli organi sociali e/o dai responsabili di funzione le seguenti informazioni:

- notizie relative a cambiamenti organizzativi (ad esempio, mutamenti nell'organigramma societario, revisioni delle procedure esistenti o adozioni di nuove procedure o policies, etc);
- gli aggiornamenti e i mutamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le operazioni significative e/o atipiche che interessano le aree a rischio di commissione dei reati individuate nelle analisi propedeutiche ai fini dell'adozione del Modello;
- i mutamenti delle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio;
- le eventuali comunicazioni del revisore riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni;
- copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- copia delle eventuali comunicazioni effettuate all'Autorità di Vigilanza (ad es: Autorità Garante per la Concorrenza e del mercato, Autorità garante per la protezione dei dati personali, etc.);
- copia della reportistica periodica in materia ambientale e di sicurezza e salute sul lavoro (tra cui i verbali delle riunioni periodiche del Datore di Lavoro, RSPP, Medico e RSL ai sensi dell'art. 35 TUS ed i verbali di riesame).

Le informazioni e segnalazioni all'Organismo di Vigilanza devono essere effettuate al seguente indirizzo di posta elettronica:

orgvig\_ilapakITA@ima.it

ovvero, a mezzo di posta, all'Organismo di Vigilanza presso la sede della Società, corrente in

**Organismo di Vigilanza ILPAK Italia SpA**

Via Lama, 11/13, 52045 Foiano della Chiana (AR)

indicando sulla busta la dicitura "PERSONALE E STRETTAMENTE RISERVATO".

Fermo restando quanto precede, verranno esaminate, purché sufficientemente precise e circostanziate, anche le segnalazioni indirizzate o, comunque, portate a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza.

La casella di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza è accessibile solamente all'Organismo. A tal riguardo **l'Organismo di Vigilanza è tenuto all'obbligo della riservatezza in relazione alle informazioni e segnalazioni che dovesse ricevere nel corso della propria attività**. L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle informazioni e segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza ed anonimato circa l'identità: sono fatti, comunque, salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

ILPAK Italia SpA, titolare del trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 (di seguito anche "GDPR") nonché dal D.Lgs. 196/2003, come modificato dal D.lgs. 101/2108 (di seguito anche "Codice Privacy") tratterà i dati personali acquisiti mediante i flussi informativi per finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti dal Decreto 231/01 e dal Modello Organizzativo. I dati potranno essere trattati sia in forma cartacea che mediante l'utilizzo di strumenti elettronici. I soggetti interessati, come individuati all'art. 4 n. 1) del GDPR, potranno esercitare i diritti riconosciutigli ai sensi degli artt. 15 – 22 dal GDPR rivolgendosi al titolare mediante invio di apposita richiesta via mail all'indirizzo [privacy@ima.it](mailto:privacy@ima.it), oppure a mezzo posta raccomandata presso la sede della Società.

## **AUTONOMIA FINANZIARIA**

Al fine di garantire all'Organismo di Vigilanza la necessaria autonomia finanziaria, il Consiglio di Amministrazione approva il budget annuale di spesa sulla base della semplice richiesta dell'Organismo di Vigilanza.

Il budget stanziato deve essere sufficiente a garantire l'espletamento delle attività di controllo, verifica e aggiornamento del Modello, ivi compresa, se necessario, l'acquisizione di consulenze. Per spese eccedenti il budget definito e per spese straordinarie l'Organismo richiede, di volta in volta, per iscritto l'autorizzazione di spesa al Consiglio di Amministrazione, che valuterà la richiesta motivata, al fine di determinare i mezzi finanziari necessari.

## **STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Il Consiglio di Amministrazione istituisce e fissa i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza attraverso apposito Statuto (Allegato "C").

L'Organismo di Vigilanza potrà dotarsi di un regolamento di funzionamento che disciplini la propria attività, purché tale regolamento non si ponga in contrasto con il Modello.

## **LA SCELTA OPERATA DA ILPAK ITALIA**

Il Consiglio di Amministrazione di ILPAK Italia SpA, valutato attentamente la disposizione di cui al comma 12 dell'art 14, L. 12/11/2011 n. 183 ha optato per adottare un Organismo di Vigilanza monosoggettivo composto da un professionista esterno con pregressa specifica esperienza nel settore, non coincidente con i membri del Collegio Sindacale in carica. Detta scelta risponde, tra le altre, all'esigenza di tutelare la Società grazie alla compresenza di organi di controllo distinti ed indipendenti tra loro che garantiscano, attraverso le specifiche competenze tecniche e il reciproco controllo, la più corretto e trasparente perseguimento dei rispettivi obiettivi e responsabilità.

L'opzione di cui sopra rappresenta, infine, la migliore valorizzazione del requisito dell'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sotto il cruciale profilo della necessaria distinzione tra soggetti controllanti e soggetti controllati anche in vista di una fattiva ed efficace prevenzione dei Reati.

L'Organismo di Vigilanza, qualora lo ritenga necessario, potrà farsi assistere per il meglio svolgere la sua attività, da ausiliari esperti in specifico settore.

### **9. Segnalazioni di comportamenti illegittimi ai sensi del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 in materia di "whistleblowing"**

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 riguardante *"la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"* (**"Decreto WB"**), adottato in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, ha modificato, rendendola autonoma ed aggiornandola, la disciplina dell'istituto del c.d. *"whistleblowing"*, ossia delle segnalazione di condotte illecite all'interno dell'impresa.

In ossequio a quanto previsto dal Decreto WB - ed anche in ragione della nuova formulazione dell'art. 6, comma 2-*bis*, del Decreto 231 – la Società ha implementato dei canali di segnalazione interni, specificatamente dedicati alle segnalazioni di condotte illecite, così come indicato dall'art. 3 del Decreto WB (Ambito di applicazione

soggettivo), di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle mansioni svolte e/o del contesto lavorativo aziendale della Società nel quale ha operato.

In conformità a quanto previsto dal Decreto WB, la Società ha adottato la procedura del Gruppo IMA (la “**Procedura WB**”) che individua l’ambito delle condotte/fatti illeciti che possono essere oggetto di segnalazione, le modalità con le quali effettuare la segnalazione, coloro che hanno titolo ad effettuare la segnalazione (dipendenti, collaboratori e tutti coloro che operano nel contesto lavorativo aziendale della Società, e quindi anche lavoratori autonomi e fornitori/clienti) e le tutele ed i diritti che sono riconosciuti agli stessi segnalanti.

La Società ha anche individuato nell’ambito della Procedura WB, un organismo plurisoggettivo (cd. “**Gestore delle Segnalazioni**”), di elevato profilo professionale, al quale è stato affidato il compito di ricevere e gestire le segnalazioni interne e svolgere tutte le attività contemplate dall’art. 5 del Decreto WB (Gestione del canale di gestione interna). In tale contesto, il Gestore delle Segnalazioni sarà, tra l’altro, tenuto a:

- verificare che tutti i canali di comunicazione siano attivi e fruibili da parte degli aventi diritto;
- ricevere e processare le segnalazioni;
- mantenere confidenziale e riservato il contenuto delle segnalazioni e l’identità del segnalante;
- interagire con le altre funzioni della Società, e se del caso con l’Organismo di Vigilanza, nel rispetto della riservatezza stabilita dalla norma.

Le segnalazioni, per poter essere prese in considerazione, devono essere circostanziate, vale a dire, il segnalante deve avere fondati motivi di ritenere che sia in corso, sia avvenuto o possa accadere un fatto illecito che comporti la commissione di una violazione rilevante ai sensi del Decreto WB.

È opportuno, pertanto, che ogni segnalazione, al fine di essere ritenuta circostanziata, sia corredata dai seguenti elementi:

- i. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- ii. l’indicazione degli elementi circostanziali di tempo e di luogo riguardanti i fatti segnalati;
- iii. le generalità del segnalato se conosciute, ovvero altri elementi idonei a identificare il soggetto segnalato;
- iv. l’eventuale indicazione di altri soggetti che possano confermare i fatti oggetto di segnalazione ovvero aggiungere altri elementi essenziali alla stessa;
- v. i documenti che possano avvalorare e/o confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- vi. ogni altra informazione e/o elemento essenziale che possa fornire utile riscontro dei fatti segnalati.

Le segnalazioni devono essere portate a conoscenza del Gestore delle Segnalazioni mediante uno dei seguenti canali:

- invio di una raccomandata in busta chiusa al “Gestore delle Segnalazioni” presso la sede legale della Società. Sulla busta chiusa, in caso di segnalazione cartacea, dovrà essere indicato: “Riservato – Confidenziale”;
- una comunicazione telefonica, così come indicato nella Procedura WB, con facoltà per il segnalante di richiedere un incontro diretto con il Gestore;

l’utilizzo della piattaforma informatica “My Governance” accessibile anche tramite il sito web della Società così come dettagliato nella Procedura WB. Nell’effettuare la segnalazione, al segnalante è richiesto di fornire le proprie generalità o, comunque, elementi che consentano di procedere alla sua identificazione.

I canali di segnalazione sono stati istituiti con la finalità specifica di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante; la casella di posta elettronica è stata, difatti, appositamente creata al di fuori del circuito del server della Società ed è accessibile esclusivamente dal Gestore delle Segnalazioni.

Il Gestore delle Segnalazioni agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza e l'anonimato circa l'identità, fatti, comunque, salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Il Gestore delle Segnalazioni gestirà le segnalazioni in conformità alle disposizioni previste dall'art. 5 del Decreto WB (Gestione del canale di segnalazione interna) e secondo le modalità indicate nella Procedura WB.

Si rammenta inoltre che, coloro i quali violino le misure di tutela del segnalante, così come i segnalanti che effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate, possono essere soggetti all'applicazione di sanzioni disciplinari, come delineato all'Allegato B del presente Modello.

#### **COLLABORAZIONE TRA ORGANISMO DI VIGILANZA E COMITATO WB**

Il Gestore delle Segnalazioni e l'OdV si relazioneranno su base continuativa con riferimento alle rispettive attività ed alle informazioni, segnalazioni e report che eventualmente dovessero ricevere o che dovessero acquisire, fermo restando quanto previsto dall'art. 4, sesto comma, del D. Lgs. 24/2023. In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, tali organismi provvederanno a segnalare e/o comunicare tempestivamente l'un l'altro:

- qualsiasi violazione del Modello o del Codice Etico di cui siano venuti a conoscenza;
- eventuali carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il pericolo di commissione di violazioni del Modello e/o del Codice Etico;
- ogni altra informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle rispettive funzioni.

In particolare, il Gestore delle Segnalazioni e l'OdV si consulteranno al fine di verificare, caso per caso, quale dei due organismi abbia la competenza ad intervenire nelle singole questioni ad essi segnalate o sulle quali abbiamo acquisito informazioni. Nel caso in cui la singola problematica rientri nella sfera di competenza di entrambi gli organismi, essi coordineranno le rispettive attività al fine di promuovere un'azione comune, senza che, per altro, ciò rappresenti un limite o vincolo alla reciproca autonomia.

Fermo quanto sopra, il Gestore delle Segnalazioni sarà tenuto ad informare periodicamente l'OdV sull'attività di ricezione e gestione delle Segnalazioni e su eventuali proposte di modifica e miglioramento del sistema.

#### **10. VERIFICHE PERIODICHE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

Il Decreto espressamente prevede la necessità di aggiornare il Modello al fine di adeguarlo alle specifiche esigenze della Società e della sua concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello dovranno essere realizzati essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;
- violazioni del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre società);
- modifiche della struttura organizzativa della Società, anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.

Segnatamente, l'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta al medesimo organo dirigente cui il legislatore ha demandato l'onere di adozione del Modello medesimo. In tale contesto l'Organismo di Vigilanza, coordinandosi con i responsabili di funzione di volta in volta interessate, dovrà effettuare:

- verifiche delle procedure e dei protocolli. A tal fine procederà periodicamente ad una verifica dell'efficacia e dell'attuazione dei protocolli e delle procedure del Modello;
- verifiche del livello di conoscenza del Modello anche attraverso l'analisi delle richieste di chiarimenti o delle segnalazioni pervenute;
- la segnalazione all'organo amministrativo della necessità di aggiornamento, ove ricorrano le condizioni di cui sopra (ed in particolare in presenza di modifiche sostanziali dell'organizzazione ovvero del business della società, di elevato turn over del personale od in caso di integrazioni o modifiche del Decreto) del Modello e/o dell'attività di risk assessment finalizzata a rivedere la mappa delle attività potenzialmente a rischio.

\*\*\*\*\*



**ILPAK Italia SpA**

Sede Legale in Foiano della Chiana (AR), 52045, Via Lama 11/13  
Numero REA – AR 157775, Codice Fiscale e Partita IVA 10059400159

**MODELLO**

**DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231  
sulla “Responsabilità Amministrativa delle Imprese”

**ALLEGATO “A”**

**CATALOGO REATI PRESUPPOSTO**

**Premessa**

Il presente elenco dei reati include l'elenco di tutti i reati presupposto definiti dal D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 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"*, e recepisce tutte le modifiche legislative intervenute negli anni, ivi comprese quelle introdotte con la Legge 19 dicembre 2019 n. 157 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 301 del 24 dicembre 2019 ed in vigore dal giorno successivo), con il D. Lgs. 14 luglio 2020 n. 75 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 177 del 15 luglio 2020 ed in vigore dal 30 luglio 2020), con il D. Lgs. 8 novembre 2021 n. 184 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 284 del 29 novembre 2021 ed in vigore dal 14 dicembre 2021), con la Legge 23 dicembre 2021 n. 238 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 17 gennaio 2022 ed in vigore dal 1° febbraio 2022), nonché con la Legge 9 marzo 2022 n. 22 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 68 del 22 marzo 2022 ed in vigore dal 23 marzo 2022), con il D. Lgs. 2 marzo 2023 n. 19 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 56 del 7 marzo 2023) e, da ultimo, con la Legge 9 ottobre 2023 n. 137 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 236 del 9.10.2023).

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

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316 *bis* c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316 *ter* c.p.);
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353 *bis* c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- Truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione europea (art. 640, comma 2 n. 1 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
- Frode informatica – se commesso in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione europea (art. 640 *ter* c.p.);
- Frode ai danni del Fondo Europeo Agricolo di Garanzia e del Fondo Europeo Agricolo per lo Sviluppo Rurale (art. 2 della Legge 23.12.1989 n. 898).

**2. DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI (ART. 24 *BIS*)<sup>1</sup>**

- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.);

<sup>1</sup> Articolo aggiunto dall'art. 7, comma 1 della Legge 18.03.2008 n. 48.

- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 *quinquies* c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinquies* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *quater* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinquies* c.p.);
- Frode informatica del 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. 21.02.2019 n. 105)<sup>2</sup>. La Legge 18.03.2008 n. 48 ha ulteriormente ampliato il novero dei 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* c.p. e quindi ricomprendendo i seguenti reati:

- Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici (art. 476 c.p.);
- Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art. 477 c.p.);
- Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in copie autentiche di atti pubblici o privati e in attestati del contenuto di atti (art. 478 c.p.);
- Falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici (art. 479 c.p.);
- Falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art. 480 c.p.);
- Falsità ideologica in certificati commessa da persone esercenti un servizio di pubblica necessità (art. 481 c.p.);
- Falsità materiale commessa dal privato (art. 482 c.p.);
- Falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico (art. 483 c.p.);
- Falsità in registri e notificazioni (art. 484 c.p.);
- Falsità in foglio firmato in bianco. Atto pubblico (art. 487 c.p.);

<sup>2</sup> La Legge è in vigore dal 21.11.2019 ma non applicabile prima che vengano approvati e pubblicati i Decreti attuativi della Legge di conversione (Legge 18.11.2019 n. 133).

- Altre falsità in foglio firmato in bianco. Applicabilità delle disposizioni sulle falsità materiali (art. 488 c.p.);
- Uso di atto falso (art. 489 c.p.);
- Soppressione, distruzione e occultamento di atti veri (art. 490 c.p.);
- Falsità in testamento olografo, cambiali o titoli di credito (art. 491 c.p.).

### **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 del D. Lgs. n. 286/1998 (art. 416, comma 6 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso, anche straniera (art. 416 *bis* c.p.);
- Delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416 *bis* c.p., ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dal predetto articolo;
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 *ter* c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. 9.10.1990 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, comma 2, lett. a) n. 5 c.p.p.).

### **4. PECULATO, CONCUSSIONE, INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE UTILITÀ, CORRUZIONE E ABUSO D'UFFICIO (ART. 25)**

- Peculato (art. 314, comma 1 c.p.) – quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) – quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- ConcuSSIONE (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318 e 321 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 e 321 c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* e 321 c.p.);

<sup>3</sup> Articolo aggiunto dall'art. 2, comma 29 della Legge 15.07.2009 n. 94.

<sup>4</sup> Sono 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.

- Circostanze aggravanti (art. 319 *bis* c.p.);
  - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.);
  - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (320 e 321 c.p.)
  - Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
  - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso d'ufficio di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 *bis* c.p.);
  - Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) – quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea;
  - Traffico di influenze illecite (art. 346 *bis* c.p.).
- 5. FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO (ART. 25 *BIS*)<sup>5</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.);
  - Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
  - Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
  - Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
  - Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.).
  - Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
  - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).
- 6. DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO (ART. 25 *BIS.1*)<sup>6</sup>**
- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
  - Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 *bis* c.p.);
  - Frodi contro le industrie nazionali (art. 514).
  - Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);

<sup>5</sup> Articolo aggiunto dall'art. 6, comma 1 del D.L. 25.09.2001 n. 350 (conv. con modificazioni dalla Legge 23.11.2001 n. 409.

<sup>6</sup> Articolo aggiunto dall'art. 15, comma 7 lett. b) della Legge 23.07.2009 n. 99.

- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 *ter* c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 *quater* c.p.).

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

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621 *bis* c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Falso in prospetto (art. 2623, commi 1 e 2 c.c.)<sup>8</sup>;
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624, commi 1 e 2 c.c.)<sup>9</sup>;
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2 c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 *bis* c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Illecita influenza sull'Assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635, comma 3 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 *bis*, comma 1 c.c.);
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 del D. Lgs. 2.03.2023 n. 19).

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

L'art. 3 della Legge 14.01.2003 n. 7 (ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo e norme di adeguamento dell'ordinamento interno)

<sup>7</sup> Articolo aggiunto dall'art. 3, comma 2 del D. Lgs. 11.04.2020 n. 61.

<sup>8</sup> Articolo abrogato dall'art. 34, comma 2 della Legge 28.12.2005 n. 262.

<sup>9</sup> Articolo abrogato dall'art. 37, comma 34 del D. Lgs. 27.01.2010 n. 39.

ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001, l'art. 25 *quater*, il quale 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 9.12.1999"*.

- Associazione sovversiva (art. 270 c.p.);
- Associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 *bis* c.p.);
- Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270 *bis*.1 c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270 *ter* c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quater* c.p.);
- Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270 *quater*.1 c.p.);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quinqües* c.p.);
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 *quinqües*.1 c.p.);
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 *quinqües*.2 c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 *sexies* c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 *bis* c.p.);
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280 *ter* c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 *bis* c.p.);
- Sequestro a scopo di coazione (art. 289 *ter* c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (art. 1 della L. 10.05.1976 n. 342);
- Danneggiamento delle installazioni a terra (art. 2 della L. 10.05.1976 n. 342);
- Sanzioni (art. 3 della L. 28.12.1989 n. 422);
- Pentimento operoso (art. 5 del D.L. 15.12.1979 n. 625);
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2).

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

Con la Legge 9.01.2006 n. 7 si è introdotto l'art. 25 *quater*-1, 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 *QUINQUES*)<sup>10</sup>**

- 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.);
- Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600 *quater*.1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinques* 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.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 *bis* c.p.).

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

La legge 18.04.2005, n. 62 ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 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. 24.02.1998, n. 58 (artt. 184 e 185).

A questi devono aggiungersi le ipotesi di cui agli artt. 14 e 15 del Reg. UE n. 596/2014, previste dall'art. 187 *quinques* del predetto Testo Unico.

**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 3.08.2007 n. 123 ha introdotto l'art. 25 *septies* (modificato successivamente dall'art. 300 del D. Lgs. 30.04.2008, n. 81) che contempla le fattispecie di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro (art. 589 e 590, comma 3 c.p.).

**13. RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORIZICICLAGGIO (ART. 25 *OCTIES*)<sup>11</sup>**

- Ricettazione (art. 648 c.p.);

<sup>10</sup> Articolo aggiunto dall'art. 5 della Legge 11.08.2003 n. 228.

<sup>11</sup> Articolo aggiunto dall'art. 63, comma 3 del D. Lgs. 21.11.2007 n. 231.

- Riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.);
  - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.);
  - Autoriciclaggio (art. 648 *ter.1* c.p.).
- 14. DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI E TRASFERIMENTO FRAUDOLENTO DI VALORI (ART. 25 *OCTIES.1*)<sup>12</sup>**
- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 *ter* C.p.);
  - Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 *quater* C.p.);
  - Trasferimento fraudolento di valori (art. 512 *bis* c.p.)
  - Frode informatica – nell’ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640 *ter* c.p.);
  - Ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal Codice Penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti (salvo che il fatto integri altro illecito amministrativo sanzionato più gravemente).
- 15. DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (ART. 25 *NOVIES*)<sup>13</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, comma 1 lett. a *bis* L. n. 633/1941);
  - 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, comma 3 L. n. 633/1941);
  - Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171 *bis*, comma 1 L. n. 633/1941);
  - Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o riimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171 *bis*, comma 2 L. n. 633/1941);
  - Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo,

<sup>12</sup> Articolo aggiunto dall'art. 3 del D. Lgs. 8.11.2021 n. 184.

<sup>13</sup> Articolo aggiunto dall'art. 15, comma 7, lett. c) della Legge 23.07.2009 n. 99.

cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171 *ter* L. n. 633/1941)<sup>14</sup>;

- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171 *septies* L. n. 633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171 *octies* L. n. 633/1941).

#### **16. INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (ART. 25 *DECIES*)<sup>15</sup>**

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

#### **17. REATI TRANSNAZIONALI<sup>16</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;

<sup>14</sup> La L. 14.07.2023 n. 93 (recante «*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto d'autore mediante le reti di comunicazione elettronica*») ed entrata in vigore l'8.08.2023) è intervenuta anche sull'art. 171 *ter* della L. n. 633/1941, determinando così l'estensione della responsabilità delle persone giuridiche anche per le ipotesi di chi abusivamente «*esegue la fissazione su supporto digitale, audio, video o audiovisivo, in tutto o in parte, di un'opera cinematografica, audiovisiva o editoriale ovvero effettua la riproduzione, l'esecuzione o la comunicazione al pubblico della fissazione abusivamente eseguita*».

<sup>15</sup> Articolo aggiunto dall'art. 4 della Legge 3.08.2009 n. 116 come articolo 25 *novies*, non tenendo conto del precedente inserimento di tale articolo da parte dell'art. 15, comma 7, lettera c) della Legge 23.07.1999 n. 99; per tale motivo, è stato rinumerato come articolo 25 *decies*.

<sup>16</sup> La Legge 16.03.2006 n. 146 ha esteso la responsabilità degli Enti ai c.d. reati transnazionali.

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

**18. DELITTI IN MATERIA AMBIENTALE (ART. 25 UNDECIES)<sup>17</sup>**

- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 *bis* c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 *bis* c.p.);
- Scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (varie ipotesi previste dall'art. 137, D. Lgs. n. 152/2006);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (varie ipotesi previste dall'art. 256, D. Lgs. n. 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. n. 152/2006);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari relativi alla tracciabilità dei rifiuti (art. 258, D. Lgs. n. 152/2006);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259, D. Lgs. n. 152/2006);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452 *quaterdecies* c.p.)<sup>18</sup>;
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (art. 260 *bis*, D. Lgs. n. 152/2006);

<sup>17</sup> Articolo aggiunto dall'art. 2, comma 2 del D. Lgs. 7.07.2011 n. 121.

<sup>18</sup> A seguito dell'abrogazione dell'art. 260 del D. Lgs. n. 152/2006, a norma di quanto disposto dall'art. 8, comma 1 del D. Lgs. 1.03.2018 n. 21, dal 6.04.2018 i richiami alle disposizioni del presente articolo, ovunque presenti, si intendono riferiti all'art. 452 *quaterdecies* del codice penale.

- Emissioni in atmosfera oltre i valori limite o in violazione delle prescrizioni (art. 279, D. Lgs. n. 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 (art. 3 della L. n. 549/1993);
- Inquinamento provocato dalle navi (artt. 8 e 9 del D. Lgs. n. 202/2007);
- Inquinamento ambientale (art. 452 *bis* c.p.)<sup>19</sup>;
- Disastro ambientale (art. 452 *quater* c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 *quinqies* c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 *sexies* c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 452 *octies* c.p.).

**19. IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (ART. 25 DUODECIES)<sup>20</sup>**

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 *bis* del D. Lgs. 25.07.1998 n. 286);
- Favoreggiamento dell'immigrazione clandestina (articolo 12, commi 3, 3 *bis*, 3 *ter* e 5 del D. Lgs. 25.07.1998, n. 286).

**20. RAZZISMO E XENOFOBIA (ART. 25 TERDECIES)<sup>21</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>22</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 artt. 1 e 4 della Legge 13.12.1989 n. 401).

**22. REATI TRIBUTARI (ART. 25 QUINQUESDECIES)<sup>23</sup>**

<sup>19</sup>Il titolo VI *bis* del codice penale, comprendente gli artt. da 452 *bis* a 452 *terdecies*, è stato inserito dall'art. 1, comma 1 della Legge 22.05.2015 n. 68 a decorrere dal 29 maggio 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 3, comma 1 della stessa Legge. n. 68/2015.

<sup>20</sup>Articolo aggiunto dall'art. 2, comma 1 del D. Lgs. 16.07.2012 n. 109.

<sup>21</sup>Articolo aggiunto dall'art. 5, comma 2 della Legge 20.11.2017 n. 167. A seguito della abrogazione dell'art. 3 della Legge 13.10.1975 n. 654, a norma di quanto disposto dall'art. 8, comma 1 del D. Lgs. 1.03.2018 n. 21, dal 6.04.2018 i richiami alle disposizioni del predetto articolo, ovunque presenti, si intendono riferiti all'art. 604 *bis* del codice penale.

<sup>22</sup>Articolo aggiunto dall'art. 5 della Legge 3.05.2019 n. 39.

<sup>23</sup>Articolo aggiunto dall'art. 39, comma 2 del D.L. 26.10.2019 n. 124, conv. con Legge 19.12.2019 n. 157 (la norma, ai sensi dell'art. 39, comma 3 del medesimo Decreto ha efficacia dal 25.12.2019).

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 del D. Lgs. 10.03.2000, n. 74);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 del D. Lgs. 10.03.2000, n. 74);
- Dichiarazione infedele (art. 4 del D. Lgs. 10.03.2000, n. 74), quando il reato è commesso al fine di evadere l'IVA nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'UE e ne consegue o possa conseguire un danno complessivo pari o superiore a 10 milioni di Euro;
- Omessa dichiarazione (art. 5 del D. Lgs. 10.03.2000, n. 74), quando il reato è commesso al fine di evadere l'IVA nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'UE e ne consegue o possa conseguire un danno complessivo pari o superiore a 10 milioni di Euro;
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 del D. Lgs. 10.03.2000, n. 74);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 del D. Lgs. 10.03.2000, n. 74);
- Compensazione indebita (art. 10 *quater* del D. Lgs. 10.03.2000, n. 74), quando il reato è commesso al fine di evadere l'IVA nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'UE e ne consegue o possa conseguire un danno complessivo pari o superiore a 10 milioni di Euro;
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 del D. Lgs. 10.03.2000, n. 74).

### **23. CONTRABBANDO (ART. 25 *SEXIESDECIES*)<sup>24</sup>**

Il D. Lgs. 14.07.2020 n. 75 ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 25 *sexiesdecies*, stabilendo così una responsabilità dell'Ente in relazione ai reati di contrabbando previsti dal Testo Unico in materia doganale di cui al D.P.R. 23.01.1973, n. 43. Alla luce delle successive modifiche apportate al predetto T.U. (dapprima con D. Lgs. 16.01.2016 n. 8 e poi, da ultimo, con lo stesso D. Lgs. n. 75/2020), costituiscono reato presupposto ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 le violazioni del T.U. costituenti reato qualora l'ammontare dei diritti di confine evasi è superiore a 10 mila Euro, ovvero le ipotesi aggravate punite (anche o solo) con pena detentiva, quale che sia l'importo dei diritti di confine evasi:

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 T.U. 1973).
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 T.U. 1973).
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 T.U. 1973).
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 T.U. 1973).
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 T.U. 1973).

<sup>24</sup>Articolo aggiunto dall'art. 5, comma 1 lett. d) del D. Lgs. 14.07.2020 n. 75.

- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 T.U. 1973).
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 T.U. 1973).
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 T.U. 1973).
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 T.U. 1973).
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 T.U. 1973).
- Altri casi di contrabbando (art. 292 T.U. 1973).
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 T.U. 1973).
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *bis* T.U. 1973).
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *ter* T.U. 1973).
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *quater* T.U. 1973).

**24. DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE (ART. 25 SEPTIESDECIES)<sup>25</sup>**

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

**25. RICICLAGGIO DI BENI CULTURALI E DEVASTAZIONE E SACCHEGGIO DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI (ART. 25 DUODEVICIES)<sup>26</sup>**

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

<sup>25</sup> Articolo aggiunto dall'art. 3, comma 1 della Legge 9.03.2022 n. 22.

<sup>26</sup> Articolo aggiunto dall'art. 3, comma 1 della Legge 9.03.2022 n. 22.



**ILPAK Italia SpA**

Sede Legale in Foiano della Chiana (AR), 52045, Via Lama 11/13  
Numero REA – AR 157775, Codice Fiscale e Partita IVA 10059400159

**MODELLO**

**DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231  
sulla “Responsabilità Amministrativa delle Imprese”

**ALLEGATO “B”**

**SISTEMA SANZIONATORIO**

**INDICE**

1.	PREMESSA – DEFINIZIONI.....	3
2.	SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI E PER I DIRIGENTI .....	3
2.1	PRINCIPI GENERALI E COMPORTAMENTI SANZIONABILI .....	3
2.2	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI (NON DIRIGENTI).....	5
2.3	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	6
2.4	ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLE VIOLAZIONI E IRROGAZIONE DELLE SANZIONI.....	7
3.	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI .....	8
4.	MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI.....	8
5.	MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI E DEI PARTNER COMMERCIALI .....	9
6.	SISTEMA DISCIPLINARE E COMPORTAMENTI ILLEGITTIMI AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 24/2023 (“DECRETO WB”).....	9
7.	IL RUOLO DI SORVEGLIANZA DELL’ODV .....	10

## **1. PREMESSA – DEFINIZIONI**

Il sistema disciplinare e sanzionatorio costituisce parte integrante del Modello Organizzativo di ILPAK. I termini in maiuscolo contenuti nel presente documento avranno il significato ad essi attribuito nella Parte Generale del Modello.

La Società, in conformità alle previsioni di cui agli articoli 6 e 7 del Decreto 231, al fine di assicurare il rispetto, l'efficacia e l'implementazione dei principi e delle norme di condotta contenute nel Modello (ivi incluso il Codice Etico), ha adottato il presente sistema disciplinare e sanzionatorio ove sono contenute un insieme di regole che definiscono le tipologie di "sanzioni" nel caso di violazione di quanto previsto nel Modello e nel Codice Etico da parte dei Dipendenti, dei Collaboratori, dei Fornitori, degli Amministratori, dei Soggetti Apicali e dei Soggetti sottoposti all'altrui direzione e/o di ogni altro soggetto che intrattenga relazioni di tipo professionale o commerciale con la Società medesima.

Il presente Sistema Disciplinare è diretto a sanzionare la violazione e l'inosservanza di regole di comportamento e condotta che possano comportare la (od essere strumentali alla) commissione di Reati Presupposto e/o la violazione e l'inosservanza di procedure, processi e *policies* aziendali poste a presidio delle Aree a rischio di reato. Come già indicato nelle definizioni (si veda il Paragrafo "A" della "Parte Generale") il riferimento al "Codice Etico" contenuto nel presente documento s'intende, pertanto, 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.

L'applicazione delle "sanzioni disciplinari" e delle misure qui di seguito previste, ai sensi del Decreto, prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico dell'autore della violazione, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello (inclusivo del Codice Etico) sono adottate volontariamente dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano costituire reato o che le stesse siano perseguite dall'Autorità giudiziaria.

Il Sistema Disciplinare adottato dalla Società, affinché il Modello possa avere efficacia esimente per la Società ai sensi dell'art. 6 comma 2 del Decreto, è ispirato ai principi di specificità ed autonomia (essendo volto a sanzionare ogni violazione del Modello, indipendentemente dalla concreta commissione di un reato) nonché di proporzionalità (in quanto le sanzioni applicabili devono essere commisurate alle violazioni contestate). Tale Sistema, inoltre, prevede un procedimento di accertamento ed irrogazione di sanzioni disciplinari compatibile con le norme di legge vigenti in materia di tutela dei lavoratori, nonché rispetto alle disposizioni contenute nel CCNL. Lo stesso costituisce oggetto di specifica informazione tramite gli strumenti informativi aziendali (i.e. bacheca e rete intranet aziendali) e formazione dei lavoratori.

## **2. SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI E PER I DIRIGENTI**

### **2.1 PRINCIPI GENERALI E COMPORTAMENTI SANZIONABILI**

L'osservanza, da parte dei dipendenti (inclusi i dirigenti) della Società, delle disposizioni contenute nel Modello, nel Codice Etico, nei protocolli aziendali e nelle procedure previste dal Modello ovvero dalle medesime richiamate, costituisce parte fondamentale delle loro obbligazioni contrattuali ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 del Codice Civile.

La violazione di dette disposizioni, pertanto, concreteggerà un inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro da parte del dipendente e comporterà la comminazione di sanzioni e/o misure di carattere disciplinare, nel rispetto del principio di gradualità e di proporzionalità, nonché delle procedure prescritte dalle norme applicabili come di seguito indicato, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e all'obbligo di risarcire i danni eventualmente cagionati.

Il Sistema Disciplinare è applicato in caso di mancato rispetto delle procedure interne, dei principi e delle *policies* (ivi compresi gli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale) previsti o richiamati nel presente Modello e nel Codice Etico, cioè nel caso in cui vengano posti in essere determinati comportamenti sanzionabili (impregiudicate le conseguenze anche disciplinari

eventualmente derivanti dalle violazioni di altri obblighi previsti dalla legge e/o dal CCNL). In particolare, costituiscono violazioni del Modello:

- i comportamenti che integrino, direttamente o indirettamente, fattispecie di reato previste dal Decreto;
- i comportamenti che, pur non integrando uno dei reati previsti dal Decreto, siano diretti in modo non equivoco alla loro commissione;
- il mancato rispetto del Codice Etico, dei principi generali di comportamento, dei principi e sistemi di controllo, dei protocolli preventivi, delle procedure aziendali, dei regolamenti interni, delle istruzioni scritte o verbali, delle prescrizioni previste o richiamate dal Modello, tra cui, in particolare, quelli previsti o richiamati dalla Parte Speciale A del Modello con riferimento a ciascuna categoria di reato;
- la mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo delle attività nelle aree a rischio reato in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse;
- la violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere anche mediante la sottrazione, la distruzione, l'alterazione o l'omissione della documentazione prevista dalle procedure vigenti, ovvero l'impedimento, ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza, al controllo o all'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe;
- l'omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione del Codice Etico e delle procedure aziendali;
- l'inosservanza degli obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la mancata partecipazione senza giustificato motivo alle visite ispettive programmate dall'Organismo di Vigilanza;
- la mancata partecipazione senza giustificato motivo agli eventi formativi programmati in attuazione del Modello Organizzativo;
- la comunicazione all'Organismo di Vigilanza, al superiore gerarchico o ad altro soggetto che sia tenuto a riferire all'OdV di una segnalazione in merito a taluna delle violazioni sopra descritte che l'autore della segnalazione sappia essere falsa o maliziosa;
- la mancata informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello, di cui si abbia prova diretta e certa;
- la mancata comunicazione/formazione/aggiornamento al personale interno e esterno operante nelle aree potenzialmente a rischio di commissione reato;
- in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il mancato rispetto da parte dei lavoratori degli obblighi posti a loro carico dalla normativa vigente (tra cui, in particolare, l'art. 20 del D.lgs. 81/2008), nonché, per gli altri attori della sicurezza (i.e. Datore di Lavoro, Dirigenti, Preposti, RSPP e ASPP, nonché per le altre figure previste dal D.lgs. 81/2008), il mancato rispetto degli obblighi sui medesimi incumbenti ai sensi del D.lgs. 81/2008.

La gravità delle violazioni del Modello sarà valutata in relazione alle seguenti circostanze:

- il livello di responsabilità ed autonomia dell'autore della violazione;
- l'eventuale esistenza di precedenti situazioni di violazione a carico dello stesso;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- in relazione alle condotte colpose, la presenza ed il grado della negligenza, imperizia, imprudenza nell'inosservanza della regola cautelare;
- la prevedibilità delle conseguenze della condotta;

- la gravità del comportamento, con ciò intendendosi il livello di rischio e le conseguenze a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta, ai sensi e per gli effetti del Modello, a seguito della condotta censurata;
- i tempi, i modi e le ulteriori circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo.

Parimenti, il Sistema Disciplinare adottato dalla Società, in osservanza a quanto prescritto dalla lett. d), comma 2 bis dell'art. 6 Decreto 231, introdotto nel predetto articolo ad opera della L. 30 novembre 2017 n. 179 (cd "whistleblowing"), trova applicazione nei confronti di chi, con riferimento alle segnalazioni descritte al punto 9, lett k) della Parte Generale del Modello:

- viola le misure di tutela predisposte dalla Società a favore del segnalante;
- effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

## **2.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI (NON DIRIGENTI)**

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti non dirigenti – nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e di eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL e precisamente, di seguito indicati in una prospettiva di gravità crescente:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo massimo previsto dal Contratto CCNL applicabile;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento con preavviso
- licenziamento senza preavviso.

A titolo esemplificativo, incorre nel provvedimento del/della:

- **richiamo verbale o ammonizione scritta**, secondo la gravità della violazione, il lavoratore che violi in modo non grave le regole di condotta e/o le procedure interne previste o richiamate nel presente Modello e nel Codice Etico, non esegua i relativi ordini impartiti dalla Società, o adotti, nell'ambito delle Aree a rischio di reato, comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, del Codice Etico od alle regole di condotta e/o alle procedure ivi richiamate, ove le violazioni non rivestano carattere di gravità;
- **multa**, nei limiti stabiliti dal CCNL, il lavoratore che commetta più volte (ma non più di tre) le violazioni di cui al precedente paragrafo;
- **sospensione dalla retribuzione e dal lavoro**, il lavoratore che, nel violare le regole di condotta e/o procedure interne previste o richiamate dal Modello o dal Codice Etico, arrechi danno non grave alla Società o la esponga a rischio di danno non grave;
- **licenziamento disciplinare con preavviso** ai sensi delle normative vigenti, il lavoratore che commetta più di tre volte le violazioni di cui al punto 1, ovvero adotti, nelle Aree a rischio di reato, comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello o del Codice Etico, o alle regole di condotta e/o alle procedure ivi richiamate e diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati previsti dal Decreto, o commetta altre violazioni delle prescrizioni del presente Modello o del Codice Etico, o dalle regole di condotta e/o procedure ivi richiamate, di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, ove non ricorrano le condizioni di cui al successivo paragrafo 5;
- **licenziamento disciplinare per giusta causa, senza preavviso**, il lavoratore che adotti, nelle Aree a rischio di reato, comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello o del Codice Etico, o delle regole di condotta e/o procedure ivi richiamate, tali da poter determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal Decreto o da causare altro danno grave o rischio di danno grave alla Società, ovvero compia altri atti o violazioni tali da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro.

Tali sanzioni vengono irrogate al dipendente non solo in caso di violazione concreta delle regole di condotta e/o procedure interne previste dal presente Modello ed in caso di condotte non conformi alle prescrizioni dello stesso e del Codice Etico, ma altresì in caso di illeciti disciplinari tentati, ossia di comportamenti od omissioni diretti in modo non equivoco a disattendere le regole comportamentali dettate dal presente Modello.

In materia di sicurezza e salute dei lavoratori, poiché il dipendente è vincolato altresì al rispetto dei principali obblighi previsti dall'articolo 20 del Decreto 81 del 2008, in caso di loro violazione, vengono applicate le suddette sanzioni, graduate anche in base al rischio di applicazione delle misure del Decreto che tale condotta ha provocato.

La sanzione concretamente da applicarsi sarà determinata in base a quanto previsto dal successivo punto 2.4.

Quanto sopra, fermo 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 Decreto.

### **2.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI**

In caso di violazione, da parte dei dirigenti della Società, delle disposizioni, regole di condotta e delle procedure contenute nel Modello o nel Codice Etico, ovvero di adozione, nell'ambito delle Aree a rischio di reato, di un comportamento non conforme alle disposizioni del Modello o del Codice Etico e qualificabile come "sanzionabile", così come esplicitato al punto 2.1 che precede, nei confronti dei responsabili saranno adottate le seguenti sanzioni:

- richiamo scritto;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

A titolo esemplificativo, il dirigente incorrerà nel provvedimento del/della:

- **richiamo scritto**, in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico, l'osservanza delle quali costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società, tenuto particolarmente conto delle responsabilità affidate al dirigente;
- **licenziamento con preavviso**, ai sensi dell'art. 2118 del Codice Civile e delle norme del CCNL applicabile, in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello o del Codice Etico (ossia delle regole procedurali o comportamentali ivi incluse), o di reiterazione di una o più violazioni di cui al punto che precede, tale da configurare – a seguito delle opportune e necessarie verifiche da parte della Società – un notevole inadempimento da ascrivere a colpa o dolo del dirigente;
- **licenziamento senza preavviso**, ai sensi dell'art. 2119 del Codice Civile e delle norme del CCNL applicabile, laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello o del Codice Etico (ossia delle regole procedurali o comportamentali ivi incluse) sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

La sanzione concretamente da applicarsi sarà determinata in base a quanto previsto dal successivo punto 2.4.

In ogni caso, per i lavoratori aventi la qualifica di dirigente costituisce grave violazione delle prescrizioni del Modello:

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello;

- l'inosservanza dell'obbligo di vigilanza sugli altri destinatari del Modello che, sebbene non legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, siano comunque soggetti alle prescrizioni del Modello stesso (es. Collaboratori, Fornitori, Consulenti, etc.).

Fermo restando quanto sopra, la Società si riserva sin d'ora il diritto di agire nei confronti del dirigente che sia stato oggetto delle misure sopra indicate per il ristoro dei danni subiti e/o di quelli che la Società sia tenuta a risarcire a terzi.

#### **2.4 ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLE VIOLAZIONI E IRROGAZIONE DELLE SANZIONI**

L'accertamento delle infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, è di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

È in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse ove riguardino la violazione del Modello (o del Codice Etico che ne costituisce parte integrante). Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione per una violazione del Modello (o del Codice Etico che ne costituisce parte integrante) senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza, anche qualora la proposta di apertura del procedimento provenga dall'Organismo stesso.

Restano ferme le previsioni di cui all'art. 7 della L.300/1970 e al CCNL applicabile in materia di procedimento sanzionatorio, che si intendono in questa sede integralmente richiamate. Le sanzioni disciplinari e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente e/o del dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti situazioni di violazione a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del Modello – a seguito della condotta censurata. Inoltre, per valutare la gravità della condotta, verrà considerato il grado di negligenza, imperizia o imprudenza tenuta, la gravità del danno eventualmente provocato alla Società, nonché le conseguenze dannose che la condotta ha provocato alla Società e/o alle persone, dal punto di vista della normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e la sussistenza di circostanze attenuanti o aggravanti.

Le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema sanzionatorio sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, nella fattispecie, dal CCNL applicabile, nel rispetto, sul piano procedurale, dell'art. 7 della L. n. 300 del 30 maggio 1970 (Statuto dei lavoratori) per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione, previsioni che si intendono in questa sede integralmente richiamate. In particolare:

- non verrà adottato alcun provvedimento disciplinare senza che l'addebito sia stato preventivamente contestato al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa;
- i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non verranno applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni, eventualmente con l'assistenza di un rappresentante sindacale;
- qualora il provvedimento disciplinare non venga adottato nei sei giorni successivi alla presentazione di tali giustificazioni, queste si intenderanno accolte;
- la comminazione di ogni provvedimento disciplinare più grave del richiamo verbale verrà comunicata mediante provvedimento scritto motivato;
- non si terrà conto, ai fini della recidiva, dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

### 3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello e/o nel Codice Etico (che ne costituisce parte integrante) da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, gli altri amministratori e/o il Collegio Sindacale e/o l'Organismo di Vigilanza dovranno informare, senza ritardo e per iscritto, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e l'OdV, a mezzo di comunicazione ai presidenti dei suddetti organismi (od a uno dei loro componenti qualora la segnalazione riguardi direttamente il/i presente/i).

Una volta esaminata la segnalazione della contestazione, il Consiglio di Amministrazione o il Collegio Sindacale, dopo aver verificato la fondatezza delle contestazioni anche attraverso, se del caso, l'audizione dell'amministratore interessato, e sentito l'OdV, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra quelli di seguito elencati a seconda della concreta gravità della violazione, convocando se del caso l'assemblea dei soci.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione o il Presidente del Collegio Sindacale dovrà 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 troverà applicazione anche per eventuali successive fasi processuali.

Neri confronti degli amministratori potranno essere adottate le seguenti misure disciplinari:

- **richiamo formale scritto** con intimazione a conformarsi alle disposizioni del Modello, che potrà essere irrogato in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento contenute nel presente Modello, nel Codice Etico, o nelle procedure aziendali;
- nei casi più gravi di violazioni integranti un inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne contenute nel presente Modello (ivi incluso il Codice Etico), anche solo potenzialmente suscettibili di configurare un reato e/o un illecito amministrativo e/o una condotta consapevolmente in contrasto con le suddette prescrizioni, si potrà procedere, in considerazione dell'intenzionalità e gravità del comportamento posto in essere (valutabile in relazione anche al livello di rischio cui la Società risulta esposta) e delle particolari circostanze in cui il suddetto comportamento si sia manifestato, rispettivamente, all'applicazione delle seguenti misure: i) **revoca totale o parziale delle deleghe** eventualmente conferite e (ii) **revoca del mandato** con effetto immediato.

Le delibere del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e/o dell'Assemblea dei Soci sono comunicate per iscritto all'interessato e all'OdV.

Il procedimento sopra descritto non pregiudica le facoltà e i doveri attribuiti agli organi sociali dalla legge o dallo Statuto.

In tutti i casi in cui è riscontrata la violazione del Modello (e/o del Codice Etico) da parte di un amministratore legato alla Società anche da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal fatto che la violazione attenga ai suoi obblighi come amministratore o come dipendente, sarà instaurato il procedimento previsto con riguardo ai Dirigenti e di cui al precedente punto 2. Qualora all'esito di tale procedimento sia comminata la sanzione del licenziamento, il Consiglio di Amministrazione convocherà senza indugio l'Assemblea dei Soci per deliberare i provvedimenti necessari, ivi inclusa la revoca dell'Amministratore incaricato.

È fatto salvo in ogni caso il diritto della Società al risarcimento dei danni subiti.

### 4. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

In caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione e/o l'Organismo di Vigilanza dovrà informare, senza ritardo e per iscritto, l'intero Collegio Sindacale e verranno presi tutti gli opportuni provvedimenti consentiti dalla vigente normativa, compresa la revoca dell'incarico conferito ai soggetti.

Nei casi ritenuti di maggiore gravità, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, convocherà l'Assemblea per gli opportuni provvedimenti.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più dei Sindaci, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione o il Presidente del Collegio Sindacale dovrà 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 troverà applicazione anche per eventuali successive fasi processuali.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà della Società di esercitare azioni di responsabilità e risarcitorie.

## **5. MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI E DEI PARTNER COMMERCIALI**

In caso di violazione da parte di Collaboratori, Fornitori o Partner delle disposizioni del Modello o del Codice Etico, il Consiglio di Amministrazione (o l'amministratore delegato o, comunque, il rappresentante della Società incaricato della gestione del rapporto contrattuale), sentito se del caso l'Organismo di Vigilanza, valuterà se porre termine alla relazione contrattuale in essere e comminerà l'eventuale sanzione prevista dal contratto stesso in forza di specifiche clausole in esso contenute. Tali clausole potranno prevedere, in particolare, facoltà di risolvere il contratto e/o il pagamento di penali, fatto salvo in ogni caso il diritto della Società di pretendere il risarcimento dei danni subiti.

Il contratto con Collaboratori, Fornitori e Partner dovrà essere immediatamente risolto dalla Società nel caso in cui essi si rendano responsabili della violazione delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne contenute o richiamate nel presente Modello (ivi incluso il Codice Etico), anche solo potenzialmente suscettibili di configurare un reato e/o un illecito amministrativo e/o una condotta consapevolmente in contrasto con le suddette prescrizioni, se così previsto dallo stesso contratto.

Per quanto riguarda i lavoratori legati alla società da rapporti di lavoro di natura diversa dal lavoro subordinato (collaboratori e, in generale, soggetti esterni) le misure applicabili e le procedure disciplinari avvengono nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

## **6. SISTEMA DISCIPLINARE E COMPORTAMENTI ILLEGITIMI AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 24/2023 ("DECRETO WB")**

Il Sistema Disciplinare trova applicazione – in osservanza a quanto prescritto dall'art. 21 "Sanzioni", comma 2, del Decreto WB – anche nei confronti di coloro<sup>1</sup> che, con riferimento alle segnalazioni descritte alla lett. L) "Segnalazioni di comportamenti illegittimi ai sensi del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 in materia di 'Whistleblowing'" della Parte Generale del Modello, pongano in essere taluno dei seguenti comportamenti illegittimi ai sensi del Decreto WB ("Comportamenti Illegittimi"):

- i. la commissione di qualsiasi ritorsione – da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione (della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica) – che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante, ovvero alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica ("Segnalanti"), in violazione dell'art. 17 "Divieto di ritorsione" del Decreto WB, e/o agli altri soggetti specificamente individuati dal Decreto WB all'art. 3 "Ambito di applicazione soggettivo"<sup>2</sup> (cc. dd. "Soggetti assimilati al Segnalante");

<sup>1</sup> La presente disposizione trova applicazione con riferimento a chiunque ponga in essere un Comportamento Illegittimo, ivi compresi i lavoratori dipendenti, i dirigenti, gli amministratori, i sindaci, i collaboratori ed i partner commerciali della Società.

<sup>2</sup> Ai sensi dell'art. 3, comma 5, le misure di protezione, oltre che ai Segnalanti, si applicano anche "a) ai facilitatori; b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità

- ii. la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- iii. la violazione dell’obbligo di riservatezza dei Segnalanti;
- iv. la non istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure di whistleblowing conformi alla normativa o anche la non effettuazione di attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute.

Inoltre, il Sistema Disciplinare trova applicazione qualora sia stata accertata, in relazione alla segnalazione effettuata, la responsabilità del Segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia), ovvero la responsabilità civile del Segnalante nei casi di dolo o colpa grave (“Responsabilità del Segnalante”).

Pertanto, in caso di Comportamenti Illegittimi, o di accertamento della Responsabilità del Segnalante, la Società, valutata la fattispecie in concreto verificatasi, provvederà:

- (i) ad irrogare:
  - a. nei confronti dei lavoratori dipendenti le sanzioni di cui al punto 2.2 del Sistema Disciplinare;
  - b. nei confronti dei dirigenti le sanzioni di cui al punto 2.3 del Sistema Disciplinare;
- (ii) ad adottare – nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci, dei collaboratori e dei partner commerciali – le misure previste, rispettivamente, ai punti 3, 4 e 5 del Sistema Disciplinare.

In ogni caso, la Società provvederà a sanzionare, con le modalità idonee relativamente al caso concreto, anche le persone e gli enti eventualmente non individuati espressamente tra quelli di cui ai precedenti punti (i) e (ii) che dovessero porre in essere un Comportamento Illegittimo ovvero nei cui confronti dovesse essere accertata la Responsabilità del Segnalante.

Si rammenta, inoltre, che ai sensi dell’art. 19 del Decreto WB:

- I Segnalanti possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato, l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza;
- gli atti assunti in violazione dell'articolo 17 “*Divieto di ritorsione*” del Decreto WB sono nulli. I Segnalanti che siano stati licenziati a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore. Inoltre, ai sensi dell’art. 17, comma 2 del Decreto WB, nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti dei Segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile; pertanto, l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

## **7. IL RUOLO DI SORVEGLIANZA DELL’ODV**

Il sistema disciplinare qui contemplato è soggetto a costante verifica da parte dell’Organismo di Vigilanza.

---

*giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; d) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.”.*

In particolare, l'Organismo di Vigilanza verifica che la Società abbia provveduto ad assicurare adeguata informazione in merito all'esistenza del Sistema Disciplinare ed alle conseguenze che possono derivare dalla violazione dei principi e delle norme di comportamento previste o richiamate dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico, in favore dei lavoratori e di tutti i soggetti destinatari dello stesso.

Inoltre, l'Organismo provvede a riferire tempestivamente agli organi di vertice della Società le eventuali segnalazioni ricevute in merito a possibili violazioni del Modello o del Codice Etico, nonché a richiedere alle funzioni aziendali preposte e delegate alla gestione dei procedimenti disciplinari e all'irrogazione delle sanzioni, informazioni, dati e/o notizie utili a vigilare sulla corretta applicazione del Sistema Disciplinare.

Infine, l'Organismo di Vigilanza, pur non disponendo di poteri disciplinari o sanzionatori diretti, deve essere informato in merito ai procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni irrogate, ovvero ai provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari a carico del personale aziendale, adottati dalla Società.

\* \* \* \* \*