

***Freud S.p.A.***

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

***EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231***

***Approvato dal Consiglio di Amministrazione  
del 7 Luglio 2025***

## INDICE

### Sommario

|   |           |
|---|-----------|
| INDICE.....   | 2         |
| PREMESSA .....  | 7         |
| STRUTTURA DEL MODELLO .....   | 8         |
| PARTE GENERALE .....  | 12        |
| 1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 .....   | 12        |
| 1.1 <b>Caratteristiche fondamentali ed ambito di applicazione.....</b>  | <b>12</b> |
| 1.2 <b>Il Modello organizzativo come forma di esonero dalla responsabilità ...</b>  | <b>25</b> |
| 1.3 <b>L'apparato sanzionatorio.....</b>  | <b>27</b> |
| 1.4 <b>Le Linee Guida di Confindustria.....</b>   | <b>29</b> |
| 2. PROCESSO DI REDAZIONE E IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO ....   | 32        |
| 2.1 <b>La scelta della Società.....</b>   | <b>32</b> |
| 2.2 <b>Approccio metodologico adottato .....</b>  | <b>32</b> |
| <b>Impostazione, avvio e gestione del Progetto.....</b>   | <b>33</b> |
| <b>Analisi della documentazione e delle informazioni utili relative alla Società.....</b>   | <b>33</b> |
| <b>Stesura conclusiva del Modello.....</b>  | <b>35</b> |
| 2.2.1 <b>Approccio metodologico per il Risk Assessment in materia di Reati<br/>                  contro la Pubblica Amministrazione, Reati societari e Reati in materia di<br/>                  ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio, Reati in materia di criminalità<br/>                  organizzata, Reati di falso in materia di marchi, brevetti e segni distintivi,<br/>                  Reati contro l'industria e il commercio, Delitti contro la personalità<br/>                  individuale e Reati tributari .....</b> | <b>35</b> |
| <b>Analisi della documentazione e individuazione preliminare delle aree a<br/>                  potenziale rischio-reato.....</b>   | <b>35</b> |
| <b>Esecuzione delle interviste e predisposizione delle schede di rilevazione.....</b>   | <b>36</b> |
| <b>Individuazione di soluzioni volte al superamento delle criticità rilevate (Action<br/>                  Plan).....</b>   | <b>38</b> |
| 2.2.2 <b>Approccio metodologico specifico in materia di salute e<br/>                  sicurezza sul luogo di lavoro .....</b>  | <b>41</b> |
| 2.2.3 <b>Approccio metodologico specifico in materia di reati ambientali.....</b>   | <b>43</b> |
| 2.3 <b>Stesura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo .....</b>  | <b>45</b> |
| 3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....   | 46        |
| 3.1 <b>Finalità del Modello.....</b>  | <b>46</b> |
| 3.2 <b>Natura del Modello e rapporti con il Codice Etico .....</b>  | <b>47</b> |
| 3.3 <b>Destinatari del Modello .....</b>  | <b>48</b> |
| 3.4 <b>Adozione, modifiche e integrazioni del Modello .....</b>   | <b>48</b> |

|     |   |           |
|-----|---|-----------|
| 4.  | LE COMPONENTI DEL SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO .....   | 50        |
| 4.1 | <i>Sistema di principi etici e regole di comportamento .....</i>  | <b>52</b> |
| 4.2 | <i>Sistema organizzativo.....</i>   | <b>52</b> |
| 4.3 | <i>Sistema autorizzativo e decisionale.....</i>   | <b>53</b> |
| 4.4 | <i>Sistema di policy e procedure.....</i>   | <b>54</b> |
| 4.5 | <i>Programma di formazione e informazione.....</i>  | <b>55</b> |
| 4.6 | <i>Sistemi informativi e applicativi informatici .....</i>  | <b>56</b> |
| 5.  | ORGANISMO DI VIGILANZA.....   | 57        |
| 5.1 | <i>Identificazione Requisiti dell'OdV .....</i>   | <b>57</b> |
| 5.2 | <i>Identificazione dell'OdV.....</i>  | <b>58</b> |
| 5.3 | <i>Modalità di nomina dell'OdV e durata in carica.....</i>  | <b>59</b> |
| 5.4 | <i>Cause di ineleggibilità, motivi e poteri di revoca .....</i>   | <b>60</b> |
| 5.5 | <i>Funzioni dell'OdV.....</i>   | <b>62</b> |
| 5.6 | <i>Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza .....</i>  | <b>65</b> |
| 5.8 | <i>Conservazione delle informazioni.....</i>  | <b>69</b> |
| 6.  | SEGNALAZIONI DI ILLECITI O DI VIOLAZIONI DEL MODELLO .....  | 70        |
| 6.1 | <i>Oggetto delle segnalazioni.....</i>  | <b>70</b> |
| 6.2 | <i>Modalità della Segnalazione.....</i>   | <b>70</b> |
| 6.3 | <i>Divieto di ritorsioni .....</i>  | <b>72</b> |
| 7.  | DIFFUSIONE DEL MODELLO.....   | 73        |
| 7.1 | <i>Comunicazione iniziale.....</i>  | <b>73</b> |
| 7.2 | <i>Formazione del personale sul tema D.Lgs. 231/01.....</i>   | <b>73</b> |
| 8.  | SISTEMA DISCIPLINARE.....   | 75        |
| 8.1 | <i>Violazioni del Modello.....</i>  | <b>75</b> |
| 8.2 | <i>Misure nei confronti dei dipendenti .....</i>  | <b>78</b> |
| 8.3 | <i>Violazioni del Modello da parte dei dirigenti e relative misure.....</i>   | <b>81</b> |
| 8.4 | <i>Misure nei confronti dei membri dell'Organo Dirigente, del Collegio<br/>Sindacale e dei membri dell'OdV.....</i>                         | <b>84</b> |
| 8.5 | <i>Misure nei confronti dei lavoratori somministrati, dei Consulenti,<br/>Fornitori e Appaltatori coinvolti nei Processi Sensibili.....</i> | <b>87</b> |
| 8.6 | <i>Sistema disciplinare per le violazioni del sistema di segnalazione .....</i>   | <b>87</b> |

**DEFINIZIONI**

|                      |  |
|----------------------|--|
| <b>“Appaltatori”</b> | convenzionalmente si intendono tutti gli appaltatori di opere o di servizi ai sensi del codice civile, nonché i subappaltatori, i somministranti, i lavoratori autonomi che abbiano stipulato un contratto d’opera con la Società e di cui questa si avvale nei Processi Sensibili.  |
| <b>“CCNL”</b>        | Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.   |
| <b>“Consulenti”</b>  | soggetti non dipendenti della Società che agiscono in nome e/o per conto di Freud S.p.A. sulla base di un mandato o di un altro rapporto di collaborazione.  |
| <b>“Decreto”</b>     | il Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001.  |
| <b>“Delega”</b>      | l’atto interno di attribuzione di funzioni e compiti nell’ambito dell’organizzazione aziendale.  |
| <b>“Destinatari”</b> | tutti i soggetti cui è rivolto il Modello e, in particolare: gli organi societari ed i loro componenti, i dipendenti, i Fornitori, gli Appaltatori, gli agenti della Società, i Consulenti, i collaboratori a progetto e i lavoratori somministrati, coinvolti nei Processi Sensibili, nonché i membri dell’Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenenti alle categorie summenzionate. |
| <b>“Fornitori”</b>   | i fornitori di beni (merci e materiali per la produzione) e servizi (escluse le consulenze e comprese le cooperative), ivi incluse le altre Società del Gruppo di cui la Società si avvale nell’ambito dei Processi Sensibili.   |
| <b>“Modello”</b>     | il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto.   |

|   |  |
|---|--|
| <b>“OdV”</b>  | l’Organismo di Vigilanza previsto dal Decreto.   |
| <b>“Operazione Sensibile”</b>                       | insieme di attività di particolare rilevanza svolte da Freud S.p.A. nei Processi Sensibili.  |
| <b>“Organo Dirigente”</b>                           | Consiglio d’Amministrazione di Freud S.p.A.  |
| <b>“Processo/i Sensibile/i”</b>                     | l’insieme di attività ed operazioni aziendali organizzate al fine di perseguire un determinato scopo o gestire un determinato ambito aziendale di Freud S.p.A., in aree potenzialmente a rischio di commissione di uno o più reati previsti dal Decreto, così come elencate nella Parte Speciale del Modello, indicate anche genericamente e complessivamente come area/e a rischio. |
| <b>“Process Owner”</b>                              | il soggetto che per posizione organizzativa ricoperta o per le attività svolte è maggiormente coinvolto nel Processo Sensibile di riferimento o ne ha maggiore visibilità ai fini del Modello 231.   |
| <b>“Procura”</b>                                    | il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.  |
| <b>“Reati”</b>                                      | le fattispecie di reato considerate dal Decreto.   |
| <b>“Service Level Agreement”</b>                    | contratti infragruppo che definiscono i contenuti e le condizioni del servizio tra Freud S.p.A. e le Società del Gruppo.   |
| <b>“Società” o “Freud” o “Freud S.p.A” o “PTIP”</b> | Freud S.p.A., con sede legale in Milano, Via Marco Antonio Colonna,35,   |

C.F. 00166710301, numero di iscrizione  
Registro delle Imprese Numero REA MI-  
1905149

**“Società del Gruppo”**

tutte le società appartenenti al gruppo  
facente capo a Robert Bosch GmbH.

**PREMESSA**

La Freud S.p.A. è localizzata in Italia nelle vicinanze di Udine ed è responsabile della produzione e distribuzione, sia nel mercato italiano che in quello internazionale, anche attraverso altre società commerciali del Gruppo, di lame circolari, teste profilatrici, punte fresatrici e metallo duro per il settore “industriale”.

La Freud S.p.A., nata negli anni 60, si struttura nella sua attuale configurazione il 1 gennaio 2007 attraverso l’operazione di scissione della Freud Produzioni Industriali S.p.A. (di seguito F.P.I.).

A seguito del contratto (denominato Share Sale and Purchase Agreement) stipulato nel mese di dicembre 2008, la totalità delle azioni della Freud S.p.A. è stata ceduta in data 31 marzo 2009 alla società Scintilla AG, società controllata dal Gruppo Bosch con sede a Solothurn (Svizzera).

La Società ha stabilimenti produttivi a Colloredo, Fagagna, Martignacco e Pavia di Udine (provincia di Udine).

Freud S.p.A. in data 6 febbraio 2007 aveva già provveduto ad adottare una prima versione del “Modello di organizzazione, gestione e controllo” ai sensi del Decreto Legislativo 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 nominato un proprio Organismo di Vigilanza.

Con effetto dal 1° giugno 2014 (atto notarile del 23.05.2014), la società Freud Produzioni Industriali S.p.A. è stata fusa per incorporazione nella società controllante Freud S.p.A.

Entrambe le società interessate da tale operazione societaria avevano provveduto nel corso del 2012 a realizzare proprie attività di risk assessment ex D.Lgs. 231/2001 ed a dotarsi, con formale approvazione da parte dei rispettivi Consigli di Amministrazione dell’9 ottobre 2012, di un corrispondente proprio Modello, nonché a nominare ciascuna un proprio Organismo di Vigilanza.

Freud S.p.A., nella nuova veste societaria assunta a seguito della suddetta operazione di fusione (la “Società” o “Freud”), ha dunque inteso procedere alla valutazione del proprio Modello Organizzativo vigente ex D. Lgs. 231/2001 al fine di riallinearlo al nuovo assetto organizzativo-societario, con l’obiettivo di garantire anche la rappresentazione e disciplina dei processi e profili di rischio precedentemente caratterizzanti l’incorporata Freud Produzioni Industriali S.p.A.

Freud ha ritenuto inoltre opportuno procedere con la realizzazione di specifiche attività di control & risk self assessment (“CRSA”) al fine di valutare la rischiosità rispetto al reato di corruzione tra privati ex art 2635 c.c. (reato nel frattempo inserito all’art 25 *ter* del D.Lgs. 231/2001 e precedentemente non contemplato dai Modelli Organizzativi sopra richiamati), al fine dell’aggiornamento del Modello, a seguito di tale ultima novità normativa intervenuta nel corpus del Decreto.

Inoltre, a seguito dell’inserimento tra i reati-presupposto del D.Lgs. 231/2001 dei cd. Ecoreati ad opera della L. 68/2015, la Società ha svolto ulteriori specifiche attività di CRSA al fine dell’aggiornamento del Modello.

Nel corso del 2017, la Società ha svolto un’ulteriore attività di risk assessment volta all’aggiornamento del Modello al reato di autoriciclaggio di cui all’art. 25-*octies* D.Lgs. 231/2001; al reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro inserito tra i Delitti contro la personalità individuale di cui all’art. 25-*quinquies* D.Lgs. 231/2001; alla nuova formulazione del reato di corruzione tra privati di cui all’art. 25-*ter* D.Lgs. 231/2001 e all’entrata in vigore della legge 179/2017 – “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” (Whistleblowing).

A seguito di tale attività, il Consiglio di Amministrazione ha approvato una versione aggiornata del Modello nella riunione dell’**8 Febbraio 2019**.

Nel corso del 2020 la Società ha svolto un’ulteriore attività di *risk assessment* volta all’aggiornamento del Modello ai reati tributari richiamati dall’art. 25-*quinquiesdecies* del D.lgs. 231/2001. Il Modello nella versione così rivista ed aggiornata, è stato formalmente approvato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del **31 marzo 2021**.

Infine, nel corso del 2025 la Società, al fine di recepire le disposizioni del Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, recante “*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, 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*”, ha provveduto all’adozione della Procedura relativa a “*La gestione del sistema di Segnalazioni Whistleblowing*” e al conseguente aggiornamento del Modello. Il Modello nella versione così rivista ed aggiornata, è stato formalmente approvato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 7 Luglio 2025

La Società si riserva in un secondo momento di valutare l’estensione di tale CRSA anche ad altre fattispecie di reato richiamate dal Decreto.

## **STRUTTURA DEL MODELLO**

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di PTIP è costituito da

una “Parte Generale”, da tante “Parti Speciali” quante sono le famiglie di reato analizzate nello specifico (come meglio specificato *infra*) e da una serie di Allegati di volta in volta richiamati nel testo del Modello e da considerarsi parte integrante del Modello stesso.

Nella Parte Generale, dopo un richiamo ai principi del Decreto (come descritto nel precedente Capitolo 1), viene rappresentata la metodologia utilizzata per sviluppare il Modello (come descritto nel Capitolo 2) successivamente vengono illustrate le finalità e la natura del modello, identificati i destinatari e descritte le modalità di intervento e modifica del Modello (si veda il Capitolo 3) in seguito vengono poi descritte le

componenti del sistema di controllo preventivo (si veda il Capitolo 4), le caratteristiche e il funzionamento dell'OdV (si veda Capitolo 5), le segnalazioni di illeciti o violazioni del modello (si veda Capitolo 6), le modalità di diffusione del Modello (si veda Capitolo 7) e il sistema disciplinare legato ad eventuali infrazioni dei principi sanciti dal Modello (si veda Capitolo 8).

Le "Parti Speciali" sono state predisposte con riferimento alle specifiche categorie di reato a cui PTIP viene ritenuta potenzialmente esposta sulla base delle risultanze delle attività di *Risk Assessment* condotte. I reati configurabili, sulla base delle valutazioni effettuate, sono stati suddivisi nelle seguenti categorie:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Reati societari (ivi inclusi il reato di corruzione tra privati);
- Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni ed utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Reati in tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- Reati di criminalità organizzata;
- Reati di falso in materia di marchi, brevetti e segni distintivi;
- Reati contro l'industria e il commercio;
- Reati in violazione del diritto d'autore;
- Reati ambientali;
- Delitti contro la personalità individuale;
- Reati tributari.

Le Parti Speciali conseguentemente sviluppate sono dunque le seguenti:

- Parte Speciale A: "Reati contro la Pubblica Amministrazione";
- Parte Speciale B: "Reati Societari";
- Parte Speciale C: "Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni ed utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio";
- Parte Speciale D: "Reati in tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro";
- Parte Speciale E: "Reati di criminalità organizzata";
- Parte Speciale F: "Reati di falso in materia di marchi, brevetti e segni distintivi";
- Parte Speciale G: "Reati contro l'industria e il commercio";
- Parte Speciale H: "Reati in violazione del diritto d'autore";
- Parte Speciale I: "Reati ambientali";
- Parte Speciale L: "Delitti contro la personalità individuale".

- Parte Speciale M: “Reati tributari”.

Parte integrante del Modello sono considerati gli Allegati (di volta in volta richiamati nel testo del documento stesso) ed in particolare il Codice Etico di Freud S.p.A. (Allegato 1) (di seguito anche solo il “Codice Etico”).

Ciascuna Parte Speciale è dunque dedicata alla trattazione di una categoria di reato contemplata nelle attività di *Risk Assessment* condotte (come descritto nel Capitolo 2) ed è articolata nelle seguenti sezioni:

- Illustrazione delle **fattispecie di reato** ascrivibili alla famiglia dei reati oggetto della Parte Speciale;
- identificazione dei processi ed attività aziendali di PTIP a rischio di potenziale commissione dei suddetti reati e derivanti dalle attività di *risk assessment* condotte (c.d. **Processi Sensibili**);
- esemplificazione dei **reati ipotizzabili** per ogni Processo Sensibile;
- delineazione dei **principi di comportamento e regole di condotta** applicabili nella realizzazione delle attività entro i Processi Sensibili, ad integrazione del sistema etico e delle regole di comportamento delineato al Capitolo 4 della Parte Generale del presente Modello;
- con riferimento alle aree a rischio/Processi Sensibili viene fornita una descrizione delle attività ivi svolte, alcune esemplificazioni di perfezionamento dei *reati*, nonché la previsione di **principi specifici di comportamento e di controllo**, coerentemente con i principi ispiratori definiti all'interno del Capitolo 4 della Parte Generale, ed al fine di rappresentare aspetti peculiari delle componenti del sistema di controllo interno rilevanti ai fini della disciplina del Processo.

Ciascuna Parte Speciale ha quindi lo scopo di:

- fornire ai Destinatari una rappresentazione del sistema di organizzazione, gestione e controllo della Società nonché un'esemplificazione circa le modalità di commissione dei reati nell'ambito di ciascun Processo Sensibile;
- indicare ai Destinatari i principi di comportamento, le regole di condotta generali e le prescrizioni specifiche a cui devono attenersi nello svolgimento delle proprie attività.

## **PARTE GENERALE**

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

#### **1.1 Caratteristiche fondamentali ed ambito di applicazione.**

Con l'entrata in vigore del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, è stata introdotta nel nostro ordinamento una responsabilità in sede penale (formalmente qualificata come responsabilità "amministrativa") degli enti.

Il Legislatore italiano si è in questo modo conformato ad una serie di provvedimenti comunitari ed internazionali che richiedevano una maggiore responsabilità degli enti che fossero coinvolti nella commissione di alcuni tipi di illeciti aventi rilevanza penale.

La normativa in questione prevede una responsabilità degli enti che si aggiunge a quella delle persone fisiche che hanno materialmente realizzato l'illecito e che sorge qualora determinati reati siano commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente, in Italia o all'estero, da parte di:

- 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 parte di persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo (i c.d. soggetti apicali);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti apicali.

I destinatari della normativa sono ai sensi del Decreto: gli enti forniti di personalità giuridica e le società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Sono espressamente sottratti all'ambito di validità del Decreto: lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici, nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Il Decreto si applica in relazione sia a reati commessi in Italia sia a quelli commessi all'estero, purché l'ente abbia nel territorio dello Stato Italiano la sede principale e nei confronti dello stesso non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Per quel che concerne i reati per la commissione dei quali è prevista una responsabilità degli enti, il Decreto prende in considerazione reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, i reati societari, i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, i delitti commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, i delitti contro la personalità individuale, i reati di insider trading (abuso di informazioni privilegiate) e di *market manipulation* (manipolazione del mercato), i reati transnazionali disciplinati dalla Legge n. 146/2006, i delitti di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, i delitti di riciclaggio, ricettazione, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio, i reati informatici, i reati di criminalità organizzata, i reati di falso in materia di marchi, brevetti e segni distintivi, i reati contro l'industria e il commercio, i reati in violazione del diritto d'autore, i reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria, i reati ambientali, il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e i reati in materia di immigrazione clandestina, i reati di razzismo e xenofobia, i reati di frode in competizioni sportive e di esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommesse, i reati tributari e i reati di contrabbando.

Più in particolare, il Decreto, nel suo testo originario, si riferiva esclusivamente ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, e precisamente ai reati di:

- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico;
- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico;
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico;
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico;
- corruzione per un atto d'ufficio;
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio;
- corruzione in atti giudiziari;
- corruzione di persona incaricata di pubblico servizio;
- concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri;
- istigazione alla corruzione;
- concussione.

A tal proposito, si specifica che per Incaricato di Pubblico Servizio si intende, ai sensi dell'art. 358 c.p., colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio", definito, quest'ultimo, come un'attività disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri autoritativi e certificativi.

Per Pubblico Ufficiale, invece, si intende, ai sensi dell'art. 357 c.p., colui che "esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa". E' pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione, o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi.

Successivamente, l'art. 6 della Legge 23 novembre 2001 n. 409, recante "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro", ha inserito nell'ambito del Decreto l'art. 25-*bis*, che mira a punire i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, ed in particolare i reati di:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate;
- alterazione di monete;
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate;
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede;
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo;
- falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati;
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati;
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, valori di bollo o carta filigranata.

Successivamente, l'art. 3 del Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61, in vigore dal 16 aprile 2002, nell'ambito della riforma del diritto societario ha introdotto il nuovo art. 25-*ter* del Decreto, poi modificato dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262, estendendo il regime di responsabilità amministrativa degli enti anche ai c.d. reati societari; più precisamente la responsabilità è stata estesa ai reati di:

- false comunicazioni sociali;
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori;
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (tale articolo è stato successivamente abrogato dall'art. 37 del D.Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39);
- impedito controllo;
- indebita restituzione dei conferimenti;
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve;
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante;
- operazioni in pregiudizio dei creditori;
- formazione fittizia del capitale;
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori;
- illecita influenza sull'assemblea;
- aggio;
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza;
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (introdotto dalla Legge n. 262/2005).

L'art. 25 *quater*, inserito nel *corpus* originario del Decreto dall'art. 3 della Legge 14 gennaio 2003, n. 7 (Ratifica della Convenzione internazionale contro il finanziamento del terrorismo), ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti ai delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e ai delitti violanti le prescrizioni contenute nella Convenzione summenzionata. Vengono elencati a titolo esemplificativo, ancorché non esaustivo:

- promozione, costituzione, organizzazione o direzione di associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico;
- assistenza agli associati (art. 270-*ter* 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.).

L'art. 25 *quater.1*, inserito nel *corpus* originario del Decreto dall'art. 3 della Legge 9 gennaio 2006, n. 7 (Disposizioni concernenti la prevenzione ed il

divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile), ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti al delitto di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili di cui all'art. 583-*bis* c.p.

L'art. 25 *quinquies*, inserito nel *corpus* originario del Decreto dall'art. 5 della Legge 228 dell'11 agosto 2003 e modificato dalla Legge 6 febbraio 2006, n. 38 (Misure contro la tratta di persone), ha ulteriormente esteso la responsabilità amministrativa degli enti ai delitti contro la personalità individuale, quali:

- riduzione in schiavitù;
- tratta e commercio di schiavi;
- alienazione e acquisto di schiavi;
- prostituzione minorile;
- pornografia minorile;
- detenzione di materiale pornografico minorile;
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile.

L'art. 25 *sexies*, inserito nel *corpus* originario del Decreto dall'articolo 9, comma 3 della Legge 18 aprile 2005 n. 62 (Recepimento della direttiva 2003/6/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 28 gennaio 2003, relativa all'abuso di informazioni privilegiate e alla manipolazione del mercato - abusi di mercato - e delle direttive della Commissione di attuazione 2003/124/CE, 2003/125/CE e 2004/72/CE) ha ulteriormente esteso la responsabilità amministrativa degli enti ai delitti di abuso di mercato:

- abuso di informazioni privilegiate;
- manipolazione del mercato.

La medesima Legge n. 62 del 2005 ha previsto, inoltre, all'art. 187-*quinquies* Testo unico della finanza, una nuova forma di responsabilità dell'Ente conseguente alla commissione nel suo interesse o vantaggio (non di reati ma) degli illeciti amministrativi di:

- abuso di informazioni privilegiate (art. 185-*bis* Testo unico della finanza);
- manipolazione del mercato (art. 185-*ter* Testo unico della finanza).

L'art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146 - non espressamente richiamata dal Decreto - come successivamente modificata, ha previsto la responsabilità amministrativa degli Enti in relazione ad una serie di reati a carattere "transnazionale" ai sensi dell'art. 3 della predetta Legge (associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti, associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria, favoreggiamento personale, procurato ingresso illegale nel territorio dello Stato italiano o di altro Stato del quale la persona non sia cittadina e favoreggiamento della permanenza illegale).

Si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

Inoltre, la Legge 3 agosto 2007 n.123 ha introdotto nel Decreto l'art. 25 *septies*, successivamente riformulato dall'art. 300 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81; il suddetto art. 25 *septies* stabilisce un'ulteriore estensione della responsabilità amministrativa degli Enti in relazione ai delitti di:

- omicidio colposo commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla Legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Il decreto legislativo n. 231 del 21 novembre 2007, pubblicato nel supplemento ordinario n. 268 della Gazzetta Ufficiale n. 290 del 14 dicembre 2007, ha recepito la direttiva 2005/60/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26.10.2005, concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo (c.d. Terza direttiva Antiriciclaggio).

Tale decreto legislativo estende l'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001, introducendovi l'art. 25 *octies* volto a sanzionare i delitti di:

- ricettazione (art. 648 del Codice Penale);
- riciclaggio (art. 648 *bis* del Codice Penale);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* del Codice Penale).

La Legge 18 marzo 2008, n. 48, ha introdotto nel corpus del D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 24 bis, estendendo così la responsabilità degli enti anche ai reati informatici previsti dai seguenti articoli del Codice Penale:

- 615 *ter*, (accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico);
- 615 *quater* (detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici);
- 615 *quinquies* (diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico);
- 617 *quater* (intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche);
- 617 *quinquies*, (installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche);
- 635 *bis*, (danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici); 635 *ter*, (danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità);
- 635 *quater* (danneggiamento di sistemi informatici o telematici);
- 635 *quinquies*, (danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità);
- 491 *bis* (falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria);
- 640 *quinquies* (frode informatica del certificatore di firma elettronica).

La Legge n. 94 del 15 luglio 2009, tramite l'art. 2, ha introdotto nel Decreto l'art. 24 *ter* "reati di criminalità organizzata", volto ad estendere il regime della responsabilità degli enti anche ai seguenti reati:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416 *bis* c.p.);
- delitti commessi avvalendosi delle condizioni del predetto art. 416 *bis* ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (art. 24 *ter*, primo comma, D.Lgs. 231/2001);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 *ter* c.p.);
- sequestro di persona a scopo di rapina o estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 309/90);
- delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine, nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, primo comma, lettera a) n. 5 c.p.p.).

La Legge n. 99 del 23 luglio 2009, tramite l'art. 15, ha introdotto nel *corpus* del D.Lgs. n. 231/2001, all'art. 25 *bis* i cosiddetti "reati di falso in materia di marchi, brevetti e segni distintivi", con l'estensione del regime di responsabilità degli enti ai seguenti reati:

- 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.).

Il medesimo art. 15 della Legge n. 99 del 23 luglio 2009 ha introdotto, all'art. 25 *bis* 1 i cosiddetti "reati contro l'industria e il commercio" con l'estensione del regime di responsabilità degli enti ai seguenti reati:

- turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 *bis* c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriali (art. 517 *ter* c.p.);

- contraffazione di indicazione geografiche o denominazione di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 *quater* c.p.).

La Legge del 23 luglio 2009 n. 99 ha introdotto nel Decreto l'*art 25-novies* "Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore", volto ad estendere il regime della responsabilità degli enti anche ai seguenti reati:

- messa a disposizione del pubblico, attraverso immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta o parte di essa, senza averne diritto; usurpazione della paternità dell'opera, deformazione, mutilazione, modifica dell'opera stessa, qualora il reato sia commesso sopra un'opera altrui non destinata alla pubblicazione e qualora ne derivi offesa all'onore o alla reputazione dell'autore (art. 171, L. n.633/41, primo comma, lett- a-bis e terzo comma);
- abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; ai medesimi fini, importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale, concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati SIAE; al fine di trarne profitto, su supporti non contrassegnati SIAE, riproduzione, trasferimento, distribuzione, comunicazione, presentazione al pubblico del contenuto di una banca dati in violazione della legge sul diritto d'autore, ovvero estrazione o reimpiego dei contenuti di una banca dati in violazione della legge sul diritto d'autore, ovvero vendita, distribuzione, locazione di una banca dati (art. 171-bis L.633/41);
- riproduzione ed altre azioni illecite (quali riproduzione, duplicazione, diffusione in pubblico, ecc.) di opera dell'ingegno o altre opere tipiche destinate al circuito televisivo o supporti analoghi (art. 171-ter L. n. 633/41);
- omessa comunicazione alla SIAE, da parte di produttori ed importatori di supporti non soggetti al contrassegno SIAE, entro 30 giorni dalla data di immissione in commercio o importazione di tali supporti, dei dati necessari alla univoca identificazione degli stessi; falsa dichiarazione circa l'assolvimento degli obblighi legati al contrassegno SIAE (art. 171 *septies*, L. n. 633/41);
- fraudolenta produzione, importazione, messa in vendita, promozione, installazione, modificazione, 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. 633/41).

La Legge 3 agosto 2009, n. 116, in vigore dal 20 agosto 2009, ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti anche al delitto di “Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria,” previsto dall’art. 377-bis del Codice Penale e richiamato dall’art. 25-*decies*<sup>1</sup> del Decreto.

Il D.lgs. 121/2011, in vigore dal 16 agosto 2011, ha introdotto nel novero dei reati di cui al Decreto anche i reati in materia ambientale (art. 25 *undecies*), quali:

- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 *bis* c.p.) e distruzione o deterioramento di habitat all’interno di un sito protetto (art. 733 *bis* c.p.);
- Scarico illecito di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (art. 137, D.lgs. 152/2006), gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, D.lgs. 152/2006) omessa bonifica dei siti (art. 257, D.lgs. 152/2006); violazioni degli obblighi di tenuta dei formulari nel trasporto di rifiuti (art. 258, D.lgs. 152/2006); traffico illecito di rifiuti (art. 259, D.lgs. 152/2006); attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, D.lgs. 152/2006); violazione dei controlli sulla tracciabilità dei rifiuti (260 bis, D.lgs. 152/2006); violazione delle prescrizioni in tema di esercizio di stabilimenti (art. 279, D.lgs. 152/2006);
- Commercio di animali in via di estinzione in violazione delle prescrizioni previste dalla stessa legge (art. 1 e 2 della Legge 150/1992), alla detenzione di animali selvatici che costituiscano pericolo per la salute e l’incolumità pubblica (art. 6 della Legge 150/1992); alla falsificazione e alterazione della certificazione necessaria per introdurre specie protette nella comunità europea (art. 3 bis della Legge 150/1992);
- Utilizzo di sostanze lesive per l’ozono (art. 3 della legge 28 dicembre 1999, n. 549);
- Inquinamento doloso (art. 8, D.lgs. 202/2007) e inquinamento colposo (art. 9, D.lgs. 202/2007) dell’ambiente marino realizzato mediante lo scarico di navi.

Ancora, l’art. 2, comma 1, del D.Lgs. 16 Luglio 2012, n. 109, ha introdotto nel corpus del Decreto l’art. 25 *duodecies*, estendendo la responsabilità dell’Ente anche al reato di “impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”, che sanziona il delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui

soggiorno è irregolare, previsto dall'art. 22, comma 12 bis, del D.Lgs. 25 Luglio 1998, n. 286.

Inoltre, è stato introdotto il reato di *“corruzione tra privati”*, dalla Legge n. 190 del 6 novembre 2012, in vigore dal 28 novembre 2012, che ha inserito, estendendo ulteriormente la responsabilità amministrativa degli enti, all'art. 25 del Decreto il reato di *“induzione indebita a dare o promettere utilità”* (art. 319 quater c.p.) e all'art. 25-ter del Decreto il reato di *“corruzione tra privati”* (art. 2635 c.c.).

E' stato introdotto il reato di *“autoriciclaggio”* dalla Legge n. 186 del 15 dicembre 2014, in vigore dall' 1 gennaio 2015, che ha inserito tra i reati presupposto richiamati dall'art. 25-octies del Decreto l'art. 648-ter.1 c.p., che punisce il delitto di autoriciclaggio.

Con la Legge 22 maggio 2015 n. 68 recante *“Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente”*, in vigore dal 29 maggio 2015, è stato introdotto nel Codice penale il titolo VI-bis intitolato *“Dei delitti contro l'ambiente”* e sono stati inseriti tra i reati presupposto all'art. 25-undecies le fattispecie di *“Inquinamento ambientale”* (art. 452-bis c.p.), *“Disastro ambientale”* (art. 452-quater c.p.), *“Delitti colposi contro l'ambiente”* (art. 452-quinquies c.p.), *“Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività”* (art. 452-sexies c.p.), *“Impedimento del controllo”* (art. 452-septies c.p.) ed una circostanza aggravante del delitto ex art. 416 c.p. (art. 452-octies c.p.).

La Legge 27 maggio 2015 n. 69 recante *“Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio”*, in vigore dal 14 giugno 2015, con l'art. 12 rubricato *“Modifiche alle disposizioni sulla responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati societari”* ha riscritto l'art. 2621 c.c. (*“False comunicazioni sociali”*) e l'art. 2622 c.c. (rubricato *“False comunicazioni sociali delle società quotate”*), ha introdotto la nuova fattispecie di cui all'art. 2621-*bis* c.c. (*“Fatti di lieve entità”*) e ha apportato modifiche all'art. 25-*ter* comma 1 *“Reati societari”* del Decreto sotto il profilo sanzionatorio. La medesima legge ha, inoltre, inserito il reato di cui all'art. 2621-*bis* c.c. tra le fattispecie presupposto della responsabilità degli enti di cui all'art. 25-*ter*.

La Legge 28 luglio 2016, n. 153 - recante *“Norme per il contrasto al terrorismo, nonché ratifica ed esecuzione: a) della Convenzione del Consiglio d'Europa per la prevenzione del terrorismo, fatta a Varsavia il 16 maggio 2005; b) della Convenzione internazionale per la soppressione di atti di terrorismo nucleare, fatta a New York il 14 settembre 2005; c) del Protocollo di Emendamento alla Convenzione europea per la repressione del terrorismo, fatto a Strasburgo il 15 maggio 2003; d) della Convenzione del Consiglio d'Europa sul riciclaggio, la ricerca, il sequestro e la confisca dei proventi di reato e sul finanziamento del terrorismo, fatta a Varsavia il 16 maggio 2005; e) del Protocollo addizionale alla Convenzione del Consiglio d'Europa per la prevenzione del terrorismo, fatto a Riga il 22*

ottobre 2015” - in vigore dal 24 agosto 2016, con l’art. 4 rubricato “Modifiche al codice penale” ha introdotto nel Codice penale tre nuove fattispecie di reato (“Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo” ex art. 270-*quinquies*.1; “Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro” ex art. 270-*quinquies*.2; “Atti di terrorismo nucleare” ex art. 280-*ter*), in tal modo ampliando il novero dei reati presupposto cui rinvia l’art. 25-*quater* del Decreto.

La Legge 29 ottobre 2016 n. 199 recante “Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo”, in vigore dal 4 novembre 2016, con l’art. 6 rubricato “Modifica all’articolo 25-*quinquies* del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in materia di responsabilità degli enti”, ha introdotto tra i reati presupposto richiamati dall’ art. 25-*quinquies* del Decreto l’art. 603-*bis* c.p. che punisce il reato di “Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro”.

Il D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38, inoltre, ha apportato modifiche all’art. 2635 c.c., ha introdotto il reato di “istigazione alla corruzione tra privati” di cui all’art. 2635-*bis* c.c. e, con riguardo al D.Lgs. 231/2001:

- ha aumentato la sanzione pecuniaria da 400 a 600 quote, anziché da 200 a 400 quote, prevista dall’art. 25-*ter* con riguardo al reato presupposto di corruzione tra privati;
- ha introdotto all’art. 25-*ter*, quale nuova fattispecie rilevante per la responsabilità degli enti, l’“istigazione alla corruzione tra privati” (art. 2635-*bis* c.c.), limitatamente alla condotta attiva.

La Legge 17 ottobre 2017, n. 161 ha, poi, introdotto all’art. 25-*duodecies* del D.Lgs. 231/2001 due nuovi reati presupposto, in tema di immigrazione clandestina, tratti dall’art. 12, comma 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5 del D.Lgs. n. 286/1998 (Testo unico sull’immigrazione).

Successivamente, la Legge 20 novembre 2017, n. 167 ha introdotto nel D.Lgs. 231/2001 il nuovo art. 25-*terdecies*, rubricato “*Razzismo e xenofobia*”, mediante cui vengono inseriti nel catalogo dei reati presupposto i reati di razzismo e xenofobia aggravati dal c.d. negazionismo di cui all’art. 604-*bis* comma 3 c.p. (rubricato “*Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa*”).

La Legge 30 novembre 2017 n.179 ha poi introdotto tre nuovi commi all’art. 6 del D.Lgs. 231/2001 con i quali prevede la tutela del soggetto, cd. “whistleblower”, che segnala un illecito rilevante ai fini del medesimo decreto.

In seguito la Legge n. 3/2019 ha inserito, tra i reati contro la Pubblica Amministrazione richiamati all’art. 25 del Decreto, il delitto di “traffico di influenze illecite” (art. 346-*bis* c.p.).

Successivamente la Legge 39/2019 che ha inserito il nuovo art. 25-*quaterdecies* del Decreto relativo ai reati di “frode in competizioni sportive” (previsto dall’ art. 1 legge 13/12/1989 n. 401) e di “esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommesse” (previsto dall’ art. 4 legge 13/12/1989 n. 401).

Il D.L. 105/2019 che ha introdotto all’art. 24-*bis* del Decreto le fattispecie di “ostacolo alla sicurezza nazionale cibernetica” (previste dall’articolo 1, comma 11, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105).

La Legge 19 dicembre 2019, n.157, ha convertito con emendamenti il D.L. 26 ottobre 2019 n.124, recante "*Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili*", inserendo nel Decreto il nuovo art. 25-*quinqüesdecies* rubricato "*Reati tributari*", mediante cui vengono inseriti nel catalogo dei reati presupposto alcune fattispecie di cui al D.Lgs. 74/2000 ("*Nuova disciplina dei reati in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto, a norma dell'articolo 9 della legge 25 giugno 1999, n. 205*") e, in particolare, i reati di:

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. 74/2000);
- Emissione di fatture per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. 74/2000);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. 74/2000);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte (art. 11 D.Lgs. 74/2000).

Infine, il Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75 "*Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale*", in vigore dal 30 luglio 2020, ha introdotto:

- all’art. 24 del Decreto i delitti di frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- all’art. 25 del Decreto i delitti di peculato (artt. 314 e 316 c.p.) e abuso d’ufficio (art. 323 c.p.) quando il fatto offende gli interessi finanziari dell’Unione europea;
- all’art. 25-*quinqüesdecies* del Decreto le ulteriori fattispecie di reato cui agli artt. 4, 5 e 10-*quater* D.Lgs. 74/2000, ove commessi nell’ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l’imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di Euro;
- l’art. 25-*sexiesdecies* del Decreto avente ad oggetto i delitti di contrabbando (fattispecie previste dal decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43).

## **1.2 Il Modello organizzativo come forma di esonero dalla responsabilità**

Il Decreto prevede che l'ente non risponda dei reati commessi dai soggetti c.d. apicali qualora dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- di aver affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento;
- che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo su indicato.

Per i reati commessi da soggetti non in posizione apicale l'ente è responsabile solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. In ogni caso è esclusa l'omissione degli obblighi di direzione e vigilanza se, prima della commissione del reato, l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede che gli enti, per soddisfare le predette esigenze, possano adottare modelli di organizzazione e di gestione "sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro trenta giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati". In conformità a tale disposizione Freud S.p.A., nella predisposizione del presente Modello, si è ispirata alle linee guida emanate da Confindustria. Occorre tuttavia ricordare che tali indicazioni rappresentano un semplice quadro di riferimento a cui ogni società può rifarsi ai fini dell'adozione del Modello. Si tratta di suggerimenti cui la società è libera di ispirarsi nell'elaborazione del Modello. Ogni società dovrà, infatti, adeguare le linee guida alla realtà concreta che la caratterizza e, quindi, alle sue dimensioni ed alla specifica attività che svolge, e scegliere di conseguenza le modalità tecniche con cui procedere all'adozione del Modello.

Inoltre, con specifico riferimento alla materia della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, è doveroso ricordare che l'art. 30 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, stabilisce che il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa degli enti di cui al Decreto, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli *standard* tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il suddetto modello organizzativo deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività in precedenza elencate.

Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, una valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione dello stesso e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati quando:

- siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero
- in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

Infine, il suddetto art. 30 stabilisce che, in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente:

- alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001, ovvero
- al *British Standard OHSAS 18001:2007*

si presumono conformi ai requisiti più sopra enunciati per le parti corrispondenti.

Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale potranno essere indicati dalla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro, istituita presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale dall'art. 6 del D.Lgs. n. 81/2008.

### 1.3 L'apparato sanzionatorio

Il Decreto prevede che per gli illeciti sopra descritti agli enti possano essere applicate sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive, possa essere disposta la pubblicazione della sentenza e la confisca del prezzo o del profitto del reato.

Le **sanzioni pecuniarie** si applicano ogniqualvolta un ente commetta uno degli illeciti previsti dal Decreto. Esse vengono applicate per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille (l'importo di una quota va da un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37) e possono variare da un minimo di Euro 25.822,00 ad un massimo di Euro 1.549.370,00. Ai fini della quantificazione delle quote il giudice deve tenere conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'ente;

- dell'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo della quota viene invece fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. In certi casi la sanzione pecuniaria può essere anche ridotta.

Le **sanzioni interdittive** possono essere applicate solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

Le sanzioni interdittive applicabili agli enti ai sensi del Decreto sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività, con conseguente sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento della stessa;
- la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il tipo e la durata (che può variare da tre mesi a due anni) delle sanzioni interdittive sono stabiliti dal giudice, sulla base dei criteri indicati per la commisurazione delle sanzioni pecuniarie. Il Decreto prevede, inoltre, la possibilità di applicare alcune sanzioni in via definitiva (quindi superando il limite massimo di durata di due anni), qualora si verificano determinati eventi considerati particolarmente gravi dal legislatore. Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate anche congiuntamente.

Il giudice può disporre in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario giudiziale per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

In caso di inosservanza delle sanzioni interdittive la pena può essere la reclusione da sei mesi a tre anni a carico di chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'ente cui è stata applicata la sanzione interdittiva, trasgredisca agli obblighi o ai divieti inerenti la stessa.

In tale caso, nei confronti dell'ente nell'interesse o a vantaggio del quale il reato è stato commesso si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 200 a 600 quote e la confisca del profitto.

Qualora sussistano gravi indizi per ritenere la responsabilità dell'ente per un illecito dipendente da reato e vi siano fondati motivi e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole, le sanzioni interdittive di cui sopra possono anche essere applicate in via cautelare.

Oltre alle predette sanzioni, il Decreto prevede che venga sempre disposta con la sentenza di condanna la **confisca** del prezzo o del profitto del reato nonché la **pubblicazione** della sentenza di condanna in presenza di una sanzione interdittiva a spese dell'ente.

#### **1.4 Le Linee Guida di Confindustria**

Come già ricordato al precedente paragrafo 1.2, al fine di agevolare gli enti nell'attività di predisposizione di idonei Modelli, il comma 3 dell'art. 6 del Decreto prevede che le associazioni di categoria possano esercitare una funzione guida, attraverso la realizzazione di appositi codici di comportamento, a supporto delle imprese nella costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo.

In tale contesto, Confindustria ha elaborato le “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001”, approvandone il testo definitivo in data 7 marzo 2002 e aggiornandolo successivamente nel corso di giugno 2021.

Dette Linee Guida possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

- A. individuazione delle aree di rischio, ossia delle aree/settori aziendali nei quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- B. predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire la commissione dei reati presupposti dal Modello attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato da Confindustria sono:
  - Codice Etico;
  - sistema organizzativo;
  - procedure manuali ed informatiche;
  - poteri autorizzativi e di firma;
  - sistemi di controllo e gestione;
  - comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
  - applicazione del principio di separazione delle funzioni, in ragione del quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
  - documentazione dei controlli;
  - previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
  - individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza (OdV) tra i quali in modo particolare: autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione.
- C. obblighi di informazione da parte dell'OdV e verso l'OdV.

In data 3 ottobre 2002, Confindustria ha predisposto una “Appendice integrativa alle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 con riferimento ai reati introdotti dal D. Lgs.n. 61/2002”.

Obiettivo dell'estensione ai reati societari della disciplina prevista dal Decreto è stato quello di assicurare un'accresciuta trasparenza delle procedure e dei processi interni alle società e, quindi, di assicurare maggiori possibilità di controllo sull'operato dei *manager*.

Da ciò è nata, dunque, la duplice esigenza di:

- a) approntare specifiche misure organizzative e procedurali – nell'ambito del modello già delineato dalle Linee Guida per i reati contro la Pubblica Amministrazione – atte a fornire ragionevole garanzia di prevenzione di questa tipologia di reati;
- b) precisare i compiti principali dell'OdV per assicurare l'effettivo, efficace e continuo funzionamento del Modello stesso.

Le suddette Linee Guida sono state oggetto di successivi aggiornamenti, l'ultimo dei quali è stato pubblicato nel mese di luglio 2014.

Tale aggiornamento è stato determinato dalla necessità di adattare le Linee Guida alle novità legislative, giurisprudenziali e della prassi applicativa intervenute a fare data dal 31 marzo 2008.

In particolare, con riferimento alle modifiche legislative intervenute, le Linee Guida sono state adeguate ai seguenti reati:

- delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- reati di criminalità organizzata;
- reati di falso in materia di marchi, brevetti e segni distintivi;
- reati contro l'industria e il commercio;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- reati in materia ambientale;
- delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare;
- delitto di induzione indebita a dare o promettere utilità;
- reato di corruzione tra privati.

E' opportuno evidenziare che il mancato rispetto di punti specifici delle Linee Guida non inficia la validità del Modello. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

## **2. PROCESSO DI REDAZIONE E IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO**

### **2.1 La scelta della Società**

Nonostante il Decreto non imponga l'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, Freud ha ritenuto indispensabile provvedere in tal senso al fine di garantire un comportamento eticamente condiviso e perseguire il rispetto dei principi di legittimità, correttezza e trasparenza nello svolgimento dell'attività aziendale.

Inoltre la scelta di adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo corrisponde all'esigenza di PTIP di perseguire la propria missione nel rispetto rigoroso dell'obiettivo di creazione di valore per i propri azionisti e di rafforzare le competenze nazionali e internazionali nei diversi settori di *business*.

Freud ha quindi deciso di avviare un progetto di adeguamento rispetto a quanto espresso dal Decreto, revisionando il proprio assetto organizzativo, nonché gli strumenti di gestione e controllo, al fine di adottare un proprio Modello. Quest'ultimo rappresenta non solo un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della Società affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, ma anche un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Successivamente, in seguito ad alcuni interventi legislativi che hanno modificato o esteso il novero dei reati presupposto richiamati dal Decreto, la Società ha avviato ulteriori attività di Control & Risk Self Assessment laddove tali novità legislative siano state ritenute rilevanti in considerazione dell'attività svolte dalla Società e del contesto imprenditoriale in cui la stessa opera. Anche gli esiti di tali successivi Control & Risk Self Assessment sono stati definiti in uno specifico documento di output e sono stati coerentemente recepiti dal presente Modello Organizzativo.

### **2.2 Approccio metodologico adottato**

Le attività di predisposizione/integrazione e aggiornamento del Modello della Società si articolano nelle seguenti fasi:

1. Impostazione, avvio e gestione del progetto volto alla redazione ed implementazione del Modello (d'ora innanzi anche il "Progetto");

2. analisi della documentazione e delle informazioni utili ad acquisire una conoscenza approfondita rispetto alle attività svolte dalla Società nonché rispetto all'assetto organizzativo vigente;
3. effettuazione dell'attività di *Risk Assessment* rispetto ai processi ed attività aziendali al fine di individuare gli ambiti ritenuti sensibili ai fini della potenziale commissione di reati previsti dal Decreto;
4. articolazione e stesura conclusiva del Modello.

La metodologia descritta nel presente paragrafo è stata utilizzata per ogni *Control & Risk Self Assessment* svolto in conseguenza dell'estensione del novero dei reati presupposto ritenuti astrattamente configurabili alla Società.

### **Impostazione, avvio e gestione del Progetto**

La fase di impostazione e avvio del Progetto ha implicato la costituzione di un apposito team di lavoro, con lo scopo di individuare le fasi, le modalità, i tempi, le risorse ed i soggetti da coinvolgere nelle attività di analisi. In particolare, il team di progetto ha svolto le seguenti attività:

- traduzione, all'interno del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, delle indicazioni contenute nel Decreto, calibrandole rispetto alla propria realtà aziendale ed in particolare rispetto ai Processi Sensibili identificati nella fase di *Risk Assessment*;
- progettazione degli interventi relativi alle misure operative necessarie per garantire l'implementazione e l'efficace adozione del Modello;
- definizione dei tempi di realizzazione del Progetto e verifica dello stato di avanzamento dello stesso.

### **Analisi della documentazione e delle informazioni utili relative alla Società**

Nell'ambito della fase di analisi è stata raccolta la documentazione al fine di acquisire le informazioni utili alla macro definizione delle attività svolte dalla Società e alla delineazione dell'assetto organizzativo vigente. A mero titolo esemplificativo, ma non esaustivo, le informazioni raccolte hanno in particolare rilevato:

- i settori economici ed il contesto in cui la Società opera;
- le modalità tipiche di conduzione del business;

- la tipologia delle relazioni e delle attività (es. commerciale, finanziaria, di controllo regolamentare, di rappresentanza, di contrattazione collettiva, etc.) intrattenute con pubbliche amministrazioni;
- i casi di eventuali e presunte irregolarità avvenute in passato;
- il quadro regolamentare e procedurale interno;
- ogni altra evidenza documentale utile alla migliore comprensione delle attività svolte dalla Società e del sistema organizzativo.

La documentazione in formato elettronico e/o cartaceo inerente la Società e gli output prodotti nelle diverse fasi del Progetto sono stati archiviati e resi disponibili in uno specifico archivio consultabile dai componenti dell'OdV (in seguito "Archivio").

Si precisa che un preliminare esame e *assessment* delle attività aziendali e dell'assetto organizzativo della Società ha condotto ad escludere la possibilità di commissione dei reati di falso nummario, dei reati in materia di pornografia e prostituzione minorile, dei delitti transnazionali, dei delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico e dei reati in materia di riduzione o mantenimento in schiavitù, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi e dei reati c.d. di *market abuse* (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato).

Tali reati non hanno trovato rappresentazione nelle attività di *risk assessment* di seguito descritte. Ai fini della prevenzione di tali fattispecie di reato troveranno comunque applicazione i principi e i presidi contenuti nel Codice Etico di Freud S.p.A.

### **Attività di *Risk Assessment***

Rispetto alle famiglie di reato ritenute rilevanti e potenzialmente e ragionevolmente configurabili nella realtà PTIP si è dunque provveduto ad effettuare attività di analisi e valutazioni più mirate, che sono state strutturate, come di seguito meglio specificato:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione, Reati societari, Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio, Reati in materia di criminalità organizzata, Reati di falso in materia di marchi, brevetti e segni distintivi, Reati contro l'industria e il commercio, Reati in violazione del diritto d'autore, Delitti contro la personalità individuale;
- Reati in violazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro;

- Reati ambientali;
- Reati tributari.

Con riferimento alla prevenzione dei reati di cui agli articoli 24 *bis* (*criminalità informatica*) e 25 *duodecies* (*reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*) del Decreto, in attesa di eventuali ulteriori approfondimenti specifici disposti dall'Organo Dirigente, si richiamano i principi già contenuti nel presente Modello e nel Codice Etico, ritenendo che, allo stato, possano rappresentare un ragionevole presidio.

### **Stesura conclusiva del Modello**

La fase conclusiva del Progetto è rappresentata dalla stesura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo la cui struttura è stata descritta in apertura del presente documento.

#### **2.2.1 Approccio metodologico per il *Risk Assessment* in materia di Reati contro la Pubblica Amministrazione, Reati societari e Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio, Reati in materia di criminalità organizzata, Reati di falso in materia di marchi, brevetti e segni distintivi, Reati contro l'industria e il commercio, Delitti contro la personalità individuale e Reati tributari**

Le attività di analisi e valutazione condotte ai fini del *Risk Assessment* in materia di Reati contro la Pubblica Amministrazione, Reati societari e Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio, Reati di criminalità organizzata, Reati di falso in materia di marchi, brevetti e segni distintivi, Reati contro l'industria e il commercio, Delitti contro la personalità individuale e Reati tributari, hanno in particolare comportato:

1. analisi della documentazione rilevante e individuazione dei Processi Sensibili a potenziale rischio-reato;
2. esecuzione di interviste con i Key Officer e predisposizione delle schede di rilevazione;
3. completamento dell'analisi di "*Risk Assessment*" e individuazione delle criticità (*Gap Analysis*);
4. individuazione di soluzioni volte al superamento delle criticità rilevate (*Action Plan*).

#### **Analisi della documentazione e individuazione preliminare delle aree a potenziale rischio-reato**

Attraverso l'analisi della documentazione sono stati individuati, in via preliminare, i Processi Sensibili e le funzioni aziendali coinvolte, nonché le

modalità di coinvolgimento dei *Key Officer* di riferimento al fine di poter condurre le interviste relative alla successiva fase di indagine.

### **Esecuzione delle interviste e predisposizione delle schede di rilevazione**

Successivamente alla prima analisi definita “desk”, si è proceduto ad effettuare delle interviste ai soggetti che occupano ruoli chiave nell’organizzazione aziendale, c.d. *Key Officer*, individuati nella fase precedente, al fine di acquisire informazioni rispetto le modalità di esecuzione delle attività e dei processi, i ruoli e le responsabilità degli intervistati, gli ambiti dei processi (o fasi di essi) in cui la funzione/posizione organizzativa è coinvolta.

In sede di intervista:

A) con riferimento ad ogni funzione organizzativa sono stati indagati in particolare i seguenti elementi:

- organizzazione interna e interazione con altre unità/strutture del Gruppo;
- grado di autonomia finanziaria;
- principali attività svolte dalla funzione o di cui essa è responsabile;
- livello di proceduralizzazione delle attività ed esistenza di linee guida comportamentali;
- attività formativa ed informativa prevista;
- attività di controllo effettuate sulle attività svolte dalla funzione;
- procedura di comunicazione di dati e informazioni verso la direzione dell’area organizzativa interessata e i vertici aziendali;
- modalità di gestione dei rapporti con soggetti esterni.

B) con riferimento invece ad ogni processo in esame sono stati rilevati, in particolare, i seguenti aspetti:

- chi partecipa alle attività rilevanti del processo e chi è il soggetto qualificabile come c.d. *Process Owner*;
- quali sono le informazioni di input del processo e chi le fornisce;
- quali sono le decisioni rilevanti che possono/devono essere prese lungo il processo e come sono documentate;
- quali sono le informazioni prodotte (*output*) dal processo;
- come è gestito l’archivio della documentazione rilevante prodotta;

- chi è munito di delega/procura per firmare i documenti formali emessi nel corso del processo;
- quali sono e come vengono attuati i controlli interni, sistematici e/o occasionali, previsti nello sviluppo del processo;
- chi svolge tale attività di controllo e come viene documentata;
- quali sono stati i risultati di eventuali ispezioni occasionali o istituzionali svolte da funzionari pubblici o da soggetti terzi;
- quali sono gli indicatori (economici, quantitativi, strategici) più significativi per stabilire il livello di rilevanza connesso al singolo processo e qual è la loro quantificazione (in termini di valore, di numerosità o di ricorrenza).

Per ciascun processo è stata predisposta un'apposita scheda di rilevazione e formalizzazione delle informazioni e delle valutazioni condotte.

Le informazioni rilevate sono state classificate in relazione ai Processi Sensibili identificati, che sono stati quindi approfonditi ed eventualmente integrati.

Le schede di rilevazione prodotte nella fase precedente (disponibili presso l'Archivio) sono state condivise e validate con i rispettivi *Process Owner* intervistati.

### **Completamento dell'analisi di “*Risk Assessment*” e individuazione delle criticità (*Gap Analysis*)**

Sulla base della rielaborazione delle schede di rilevazione e di un confronto con i *Process Owner*, per eventuali integrazioni/precisazioni, in questa fase è stata completata l'analisi di *Risk Assessment*, finalizzata a:

- individuare le modalità operative di esecuzione dei processi aziendali ritenuti sensibili;
- effettuare una valutazione delle funzioni/processi aziendali potenzialmente esposti ai rischi-reato previsti dal Decreto;
- esprimere una valutazione del sistema organizzativo e di controllo nel suo complesso;
- individuare a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, alcune delle possibili modalità attuative dei Reati;
- individuare “potenziali profili di rischio” rispetto all'attuazione dei comportamenti contrari alle policy e alle procedure aziendali.

Con riferimento all'analisi del Sistema di Controllo Interno è stata effettuata una valutazione rispetto a ciascun Processo Sensibile, confrontandolo (c.d. *Gap Analysis*) con il sistema di controllo "ottimale" desumibile dal Decreto e dalle Linee di Confindustria, nonché dalla "best practice" affermatasi in materia.

In particolare sono state indagate la previsione, l'effettiva applicazione ed adeguatezza delle seguenti tipologie di controlli:

- controlli attinenti l'area dei poteri e delle procure;
- controlli attinenti l'organizzazione;
- controlli informatizzati;
- controlli specifici.

Gli output del processo di *Risk Assessment*, le tipologie di controlli investigati e i risultati della *Gap Analysis* sono formalizzati nelle schede di rilevazione.

### **Individuazione di soluzioni volte al superamento delle criticità rilevate (*Action Plan*)**

In questa fase sono stati valutati e condivisi gli interventi migliorativi del sistema di controllo interno ritenuti opportuni per razionalizzare i gap (intesi come lacune o ambiti di miglioramento) rilevati, in funzione di un'analisi di costo-beneficio che ha considerato da un lato i costi, anche organizzativi, legati all'implementazione dell'intervento e, dall'altra, il beneficio correlato al presidio del rischio-reato associato.

Le finalità principali che hanno in particolare guidato questa attività sono:

- prevedere presidi atti a prevenire la potenziale commissione dei reati previsti dal Decreto e analizzati;
- mantenere "snello" il processo, ovvero garantire un giusto equilibrio tra controlli effettuati, linearità del processo decisionale ed esecutivo;
- rendere documentata, e pertanto ripercorribile, le attività rilevanti ai secondo le attività di *risk assessment* condotte.

Per ciascuna Criticità/Gap rilevata, è stato quindi delineato:

- un piano d'azione (ovvero gli interventi necessari per ridurre o eliminare il Gap);

- il responsabile aziendale per l'implementazione degli interventi identificati;
- il termine entro il quale il piano d'azione deve essere portato a compimento / lo stato di avanzamento degli interventi già in corso.

Tali elementi sono stati formalizzati in un documento denominato Action Plan.

Con particolare riferimento ai reati di criminalità organizzata, ai reati di falso in materia di marchi, brevetti e segni distintivi, ai reati contro l'industria e il commercio ed ai reati in violazione del diritto d'autore, le attività di risk assessment sono state precedute da una fase di c.d. pre-assessment, volta ad escludere, nell'ambito di suddette categorie di reato, le singole fattispecie che, alla luce della tipologia di business o all'assetto organizzativo della Società, apparivano di difficile se non di impossibile realizzazione.

Ai fini della prevenzione di tali fattispecie di reato troveranno comunque applicazione i principi e i presidi contenuti nel Codice Etico.

Si sottolinea, tuttavia, che, all'atto delle analisi condotte con riferimento alle summenzionate famiglie di reato, le associazioni di categoria ed in particolare Confindustria non avevano ancora provveduto ad aggiornare al riguardo le Linee Guida per la redazione dei Modelli Organizzativi ai sensi del D.Lgs, 231/2001, pertanto, PTIP provvederà ad effettuare eventuali ulteriori valutazioni sul punto qualora se ne evidenziasse l'opportunità alla luce degli aggiornamenti apportati alle Linee Guida suddette.

Inoltre, con specifico riferimento al *risk assessment* concernente i delitti di **criminalità organizzata** (art. 24 *ter* del Decreto) e, più in particolare, il delitto di **associazione per delinquere** (art. 416 c.p.), le analisi effettuate hanno implicato due successivi livelli di approfondimento.

In un "primo livello", le analisi svolte si sono focalizzate sul rischio di realizzazione dei delitti in questione di per sé considerati, quindi con precipuo riferimento alla valutazione del sistema di controlli "as is" rispetto ad un assetto di controlli ideale e di conseguenza alla definizione dei presidi e protocolli ai fini della prevenzione della commissione di tali fattispecie di reato.

In un "secondo livello", con specifico riferimento al delitto di **associazione per delinquere** (art. 416. c.p.) si è rivolta una particolare attenzione,

secondo un'impostazione già condivisa dalla dottrina, alla possibile realizzazione dei "**delitti fine**" con l'obiettivo di definire degli ulteriori presidi e protocolli di prevenzione, rispetto a quelli identificati nel "primo livello". Affinché si configuri il reato di associazione per delinquere è infatti necessario che sussista, in sintesi, un vincolo associativo duraturo tra almeno tre soggetti, un programma criminoso per il quale il vincolo associativo si è instaurato, volto alla realizzazione di una serie indeterminata di delitti, nonché una struttura organizzata che ne supporti gli obiettivi.

Tale approccio, certamente non previsto dalla lettera dell'art. 24-ter del Decreto (che si limita a richiamare, quale reato presupposto, il delitto di associazione per delinquere di cui all'art. 416 c.p., e non i singoli "delitti fine" alla realizzazione dei quali l'associazione criminosa è finalizzata) è parso essere il più prudente nell'ottica di una anticipata analisi dei rischi in ambito di criminalità organizzata, in difetto di precise indicazioni giurisprudenziali sul punto e nell'attesa di maggiori indicazioni provenienti a seguito dell'aggiornamento delle "*Linee Guida di Confindustria*".

Si è pertanto esteso il perimetro di analisi, con l'obiettivo di definire ulteriori presidi e protocolli di prevenzione, focalizzando l'attenzione, da un lato, rispetto alla configurabilità di detti delitti fine in forma "associativa" e, dall'altro, rispetto alla loro ragionevole ed ipotetica realizzabilità in ambito o contesto aziendale.

Secondo tale impostazione si sono dunque identificati specifici "**delitti fine**" tra quelli che più frequentemente sono contestati dagli organi inquirenti in ambito aziendale e per i quali, il rischio di realizzazione appare astrattamente maggiore, anche alla luce dell'assetto organizzativo e di *business* della Società.

Tali "delitti fine" sono pertanto stati individuati nei seguenti:

- a) truffa (art. 640 c.p.);
- b) reati in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto (Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. 74/2000; Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. 74/2000); Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici/Dichiarazione Infedele/Omessa dichiarazione (artt. 3, 4 e 5 D.Lgs. 74/2000);
- c) reati in materia ambientale (D.Lgs. 152/2006), con particolare riferimento alle attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti e alla gestione di rifiuti non autorizzata.

Inoltre, qualora i “delitti fine” rientrino tra le fattispecie di reato-presupposto del D.lgs. 231/01 già considerate nel presente Modello (ad es. reati contro la Pubblica Amministrazione, reati di riciclaggio), varranno i presidi e i sistemi di controllo previsti nelle rispettive Parti Speciali.

### **2.2.2 Approccio metodologico specifico in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro**

Con specifico riferimento alle analisi e valutazioni condotte in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, per sua natura tema pervasivo di ogni ambito ed attività aziendale, l’attenzione è stata posta su quello che può essere definito quale il processo di “gestione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro ed attuazione delle misure di prevenzione e protezione”.

Le analisi sono state condotte con l’obiettivo di:

1. prendere atto dell’attuale stato del processo di prevenzione e protezione dei lavoratori;
2. segnalare ambiti di carenza e aspetti di miglioramento, rispetto agli interventi necessari al fine dell’adeguamento alla normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro (di cui *in primis* al D. Lgs. 81/2008) ed alla *best practice* in materia;
3. predisporre un documento di sintesi di *Gap Analysis – Action Plan*.

A tali fini, lo standard di esecuzione degli interventi di analisi valutazione è stato la norma ISO 19011:2012.

In relazione agli standard di riferimento normativo e tecnico, le attività si sono ispirate alle seguenti fonti:

- normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- norma BS OHSAS 18001:2007.

Le verifiche sono state condotte attraverso un’analisi documentale e l’effettuazione di un sopralluogo presso la sede amministrativa della Società. E’ stato inoltre previsto il coinvolgimento diretto, attraverso attività di intervista, dei *Key Officer* in materia di sicurezza individuati nel corso degli interventi.

Nel corso delle analisi e valutazioni condotte sono stati presi in considerazione i seguenti aspetti ed elementi del sistema di gestione e controllo in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro:

- politica della sicurezza;
- soggetti della sicurezza, ruoli, compiti e responsabilità;
- pianificazione dell'identificazione pericoli e valutazione rischi;
- documentazione di valutazione dei rischi;
- elementi gestionali e procedurali;
- sopralluogo sul luogo di lavoro;
- informazione, formazione e addestramento dei lavoratori;
- gestione, controllo e archiviazione della documentazione;
- controllo operativo;
- preparazione e risposta alle emergenze;
- infortuni, incidenti e non conformità;
- rilevazioni e registrazioni.

In particolare, le attività di *Gap Analysis* sono state guidate dalle seguenti principali finalità:

- ridurre la possibilità che siano commessi i Reati oggetto del *risk assessment*;
- garantire un giusto equilibrio tra controlli effettuati, linearità del processo decisionale e carico di lavoro;
- rendere documentata e pertanto controllabile ogni attività rilevante ai fini del Decreto.

Per ciascuna criticità/*Gap* rilevato è stato quindi possibile identificare:

- un piano d'azione (ovvero gli interventi necessari per ridurre o eliminare il *Gap*);
- il livello di priorità del *Gap*/Piano d'azione;
- il responsabile per l'implementazione degli interventi identificati;
- il termine entro il quale il piano d'azione deve essere portato a compimento / lo stato di avanzamento degli interventi già in corso.

Tali elementi sono stati formalizzati in apposito documento e sono riconducibili rispettivamente ai *gap* ed agli interventi di miglioramento

evidenziati nell'ambito dell'attività di *risk assessment* descritta in precedenza.

La documentazione predisposta nell'ambito del *risk assessment* oggetto del presente paragrafo al fine della formalizzazione delle analisi e valutazioni condotte è disponibile presso l'Archivio.

### **2.2.3 Approccio metodologico specifico in materia di reati ambientali**

Con specifico riferimento alle analisi e valutazioni condotte in materia ambientale, per i temi/ambiti previsti dalla normativa, l'attenzione è stata posta su quello che può essere definito quale il processo di "gestione dei rischi in materia ambientale".

Le analisi sono state condotte con l'obiettivo di:

1. prendere atto dell'attuale stato di gestione dei processi che generano gli impatti ambientali;
2. segnalare ambiti di carenza e aspetti di miglioramento, rispetto agli interventi necessari al fine dell'adeguamento alla normativa in materia ambientale (di cui al D. Lgs. 152/2006 e smi) ed alla best practice in materia;
3. predisporre un documento di sintesi di gap-analysis – action plan.

A tali fini, gli standard di esecuzione degli interventi di valutazione sono stati:

- Norma UNI ISO 19011:2012.

In relazione agli standard di riferimento normativo e tecnico, le attività sono state ispirate alle seguenti fonti:

- Norma UNI ISO 14001:2006;
- Regolamento EMAS 1221/2009;
- normativa vigente in materia ambientale.

Le verifiche sono state condotte attraverso un'analisi documentale {a titolo esemplificativo sono stati analizzati: gli organigrammi ed i mansionari, i principali provvedimenti autorizzativi, le procedure rilevanti in materia ambientale, le istruzioni operative, le principali registrazioni connesse alla gestione ambientale (risultati analisi, registri di carico e scarico rifiuti, formulari di trasporto rifiuti, autorizzazioni soggetti a cui sono affidati i rifiuti, contratti di gestione e manutenzione con ditte terze)} e l'effettuazione di un sopralluogo presso la sede e gli stabilimenti produttivi.

E' stato inoltre previsto il coinvolgimento diretto, attraverso attività di intervista, delle figure chiave in materia di gestione ambientale individuate nel corso degli interventi.

Nel corso delle analisi e valutazioni condotte sono stati presi in considerazione i seguenti aspetti ed elementi del sistema di gestione e controllo in materia ambientale:

- politica ambientale;
- pianificazione delle attività di analisi dei processi al fine della identificazione degli aspetti ambientali correlati;
- gestione adempimenti;
- soggetti coinvolti nella gestione e controllo degli aspetti ambientali;
- informazione, formazione e addestramento;
- elementi operativi;
- elementi gestionali e procedurali;
- preparazione e risposta alle emergenze;
- potenziali incidenti ad impatto ambientale e non conformità;
- gestione, controllo e archiviazione della documentazione;
- sopralluogo sui luoghi di attività a potenziale impatto ambientale.

In particolare, le attività di gap analysis sono state guidate dalle seguenti principali finalità:

- ridurre la possibilità che siano commessi i Reati oggetto del risk assessment;
- garantire un giusto equilibrio tra controlli effettuati, linearità del processo decisionale e carico di lavoro;
- rendere documentata e pertanto controllabile ogni attività rilevante ai fini del Decreto.

Per ciascuna Criticità/Gap rilevato è stato quindi possibile identificare:

- un piano d'azione (ovvero gli interventi necessari per ridurre o eliminare il Gap);
- il livello di priorità del Gap/Piano d'azione;
- il responsabile per l'implementazione degli interventi identificati;
- il termine entro il quale il piano d'azione deve essere portato a compimento / lo stato di avanzamento degli interventi già in corso.

Tali elementi sono stati formalizzati in un apposito documento e sono riconducibili rispettivamente ai gap ed agli interventi necessari rilevati nell'ambito dell'attività di Risk Assessment descritta in precedenza.

La documentazione predisposta nell'ambito del Risk Assessment oggetto del presente paragrafo al fine della formalizzazione delle analisi e valutazioni condotte è disponibile presso l'Archivio.

La metodologia descritta nel presente paragrafo è stata applicata per ogni successiva estensione del Control & Risk Self Assessment.

### **2.3 Stesura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

Le attività di *Risk Assessment* precedentemente descritte e le relative risultanze sono state oggetto di condivisione con il *management* della Società.

A detta fase di analisi, diagnosi e progettazione è seguita dunque la fase di redazione che ha condotto alla stesura del presente Modello e alla definizione degli elementi che lo compongono.

Nella predisposizione del Modello la Società si è ispirata ai principi e ai contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato, ai sensi del Decreto, da RBIT.

### 3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

#### 3.1 Finalità del Modello

L'adozione del Modello è tesa alla creazione di un sistema di prescrizioni e strumenti organizzativi aventi l'obiettivo di garantire che l'attività della Società sia svolta nel pieno rispetto del Decreto e di prevenire e sanzionare eventuali tentativi di porre in essere comportamenti a rischio di commissione di una delle fattispecie di reato previste dal Decreto.

Pertanto il Modello si propone le seguenti finalità:

- migliorare il sistema di *Corporate Governance*;
- introdurre nella Società ulteriori principi e regole di comportamento volte a promuovere e valorizzare una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di PTIP nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni sia a carico dell'autore della violazione (sul piano civilistico, disciplinare e, in taluni casi, penale) sia a carico della Società (responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto);
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di PTIP che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni oppure la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che PTIP non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui PTIP intende attenersi;
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

Il Modello predisposto da Freud S.p.A. si fonda pertanto su un sistema strutturato ed organico di protocolli e di attività di controllo che:

- individua le aree e i processi potenzialmente a rischio nello svolgimento della attività aziendale, vale a dire quelle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che possano essere commessi i Reati;
- definisce un sistema normativo interno, finalizzato alla prevenzione dei Reati, nel quale sono tra l'altro ricompresi:
  - un Codice Etico che esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali;
  - un sistema di deleghe, poteri e di procure per la firma di atti aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
  - procedure formalizzate, tese a disciplinare le modalità operative e di controllo nelle aree a rischio;
- trova il proprio presupposto in una struttura organizzativa coerente con l'attività svolta dalla Società e progettata con lo scopo di assicurare da un lato, una corretta gestione strategico-operativa delle attività di business, dall'altro un controllo continuativo dei comportamenti. Tale controllo viene assicurato garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni, assicurando che l'assetto della struttura organizzativa definita sia realmente attuato, attraverso:
  - un organigramma formalmente definito, chiaro, adeguato e coerente con l'attività svolta dalla Società;
  - un chiara definizione delle funzioni e delle responsabilità attribuite a ciascuna unità organizzativa;
  - un sistema di deleghe di funzioni interne e di procure a rappresentare la Società verso l'esterno che assicuri una chiara e coerente segregazione delle funzioni;
- individua i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;
- attribuisce all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.

### **3.2. Natura del Modello e rapporti con il Codice Etico**

Le prescrizioni contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico aggiornato ed approvato in data 08/02/2019 dal Consiglio d'Amministrazione della Società (Allegato 1). Tali prescrizioni si fondano sui principi di questi ultimi, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma ed è suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società (e dal Gruppo) allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale” che la stessa riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza di tutti i Destinatari;
- il Modello risponde invece alle specifiche esigenze previste dal Decreto, ed è finalizzato a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, in quanto commessi apparentemente a vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

### **3.3 Destinatari del Modello**

Le prescrizioni del Modello sono indirizzate agli organi societari ed i loro componenti, ai dipendenti, ai Fornitori, agli Appaltatori, agli agenti della Società, ai Consulenti e ai lavoratori somministrati, coinvolti nei Processi Sensibili, nonché ai membri dell’Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenenti alle categorie summenzionate.

I soggetti ai quali il Modello è rivolto sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello, anche qualora il comportamento sia realizzato nell’interesse della Società ovvero con l’intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

### **3.4 Adozione, modifiche e integrazioni del Modello**

Il Decreto prevede che sia l’organo dirigente ad adottare il Modello, rimettendo ad ogni ente il compito di individuare al proprio interno l’organo cui affidare tale compito.

In coerenza con quanto indicato dalla “*Linee Guida di Confindustria*”, Freud S.p.A. ha individuato nel proprio Consiglio di Amministrazione l’Organo Dirigente deputato all’adozione del Modello. Il compito di vigilare sull’efficace attuazione del Modello è invece affidato, secondo quanto previsto dal Decreto, all’Organismo di Vigilanza.

Conseguentemente, essendo il presente documento un “*atto di emanazione dell’organo dirigente*” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6

co. I lett. a) del Decreto) le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale dello stesso sono rimesse coerentemente alla competenza dello stesso Consiglio di Amministrazione.

Fra le modifiche di carattere sostanziale rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- inserimento nel presente documento di ulteriori Parti Speciali;
- soppressione di alcune parti del presente documento;
- modifica dei compiti dell'OdV;
- individuazione di un OdV diverso da quello attualmente previsto;
- aggiornamento/modifica/integrazione dei principi di controllo e delle regole comportamentali.

È peraltro riconosciuta all'Amministratore Delegato, la facoltà di apportare eventuali modifiche o integrazioni al presente documento di carattere esclusivamente formale, a condizione che il contenuto rimanga invariato nella sostanza, nonché apportare eventuali integrazioni, modifiche ed aggiornamenti agli Allegati.

Di tali modifiche o integrazioni dovrà essere prontamente informato il Consiglio di Amministrazione e l'OdV.

#### 4. LE COMPONENTI DEL SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO

Il Modello predisposto da PTIP si fonda e si integra con un sistema di controllo interno strutturato ed organico composto da protocolli e regole, strumenti di definizione delle responsabilità, nonché da meccanismi e strumenti di monitoraggio dei processi aziendali, preesistente rispetto all'emanazione del Modello.

I **principi di controllo che ispirano l'architettura del sistema di controllo interno** di PTIP, con particolare riferimento ai Processi Sensibili delineati dal Modello e coerentemente con le previsioni di Confindustria, sono di seguito rappresentati:

- **Chiara identificazione di ruoli, compiti e responsabilità** dei soggetti che partecipano alla realizzazione delle attività aziendali (interni o esterni all'organizzazione).
- **Segregazione dei compiti** tra chi esegue operativamente un'attività, chi la controlla, chi la autorizza e chi la registra (ove applicabile).
- **Verificabilità e documentabilità delle operazioni ex-post:** le attività rilevanti condotte (soprattutto nell'ambito dei Processi Sensibili) devono trovare adeguata formalizzazione, con particolare riferimento alla documentazione predisposta nell'ambito della realizzazione delle stesse. La documentazione prodotta e/o disponibile su supporto cartaceo od elettronico, deve essere archiviata in maniera ordinata e sistematica a cura delle funzioni/soggetti coinvolti.
- **Identificazione di controlli preventivi e verifiche ex-post, manuali e automatici:** devono essere previsti dei presidi manuali e/o automatici idonei a prevenire la commissione dei Reati o a rilevare ex-post delle irregolarità che potrebbero contrastare con le finalità del presente Modello. Tali controlli sono più frequenti, articolati e sofisticati nell'ambito di quei Processi Sensibili caratterizzati da un profilo di rischio di commissione dei Reati più elevato. In tale logica un ambito che deve essere fortemente presidiato è la gestione delle risorse finanziarie. Tra queste le tipologie di controllo si richiamano a titolo esemplificativo le seguenti:
  - Protezione dei sistemi automatici (accesso, back-up dei dati etc.);
  - Riconciliazioni/quadrature dati;
  - Monitoraggio/verifica ex-post delle attività più significative/dei dati più sensibili;

- Reportistica sulle attività svolte e invio al livello gerarchicamente superiore.

Ai fini del presente Modello rilevano in particolare le seguenti **componenti del sistema di controllo interno** come di seguito classificate:

- sistema di principi etici e regole di comportamento;
- sistema organizzativo;
- sistema autorizzativo e decisionale;
- sistema di policy e procedure;
- programma di formazione e informazione;
- sistemi informativi e applicativi informatici.

Tali componenti del sistema di controllo (e gli strumenti organizzativi ed operativi in cui si traducono), coerentemente con i principi di controllo ispiratori sopra delineati, sono stati in particolare valutati in occasione delle attività di risk assessment condotte (come anticipato nel Capitolo dedicato alla “Metodologia”) al fine di verificarne la coerenza rispetto alle finalità di prevenzione delle condotte illecite di cui al Decreto.

In tale sede è emerso che alcuni strumenti risultavano già esistenti ed operanti precedentemente all’adozione del presente Modello e sono stati ritenuti validi e immediatamente applicabili anche ai presenti fini.

Con riferimento invece ad alcuni di essi sono invece stati identificati degli ambiti di miglioramento per soddisfare le finalità del presente Modello 231 e dare implementazione pratica ai principi in esso previsti.

Tali interventi correttivi e migliorativi sono stati esplicitati nell’ambito di un “Action Plan” o documenti specifici (di cui al Capitolo 2).

Si precisa, inoltre, che le suddette componenti del sistema di controllo interno, anche qualora formalizzate in documentazione distinta rispetto al presente Modello, sono richiamate nel testo del Modello e/o contenute nei relativi Allegati e ne sono, quindi, da considerarsi parte integrante. Ne consegue, dunque, che il rispetto dei principi e delle prescrizioni in esse contenuti è quindi da considerarsi aspetto imprescindibile per l’attuazione e l’efficacia del presente Modello stesso.

Nei Paragrafi seguenti vengono descritte e dettagliate le singole componenti che costituiscono il sistema di controllo interno di Freud S.p.A. rilevanti anche ai fini del Modello.

#### **4.1 Sistema di principi etici e regole di comportamento**

La Società ritiene indispensabile che i Destinatari rispettino principi etici e regole generali di comportamento nello svolgimento delle proprie attività e nella gestione dei rapporti con colleghi, business partner, clienti, fornitori e con la Pubblica Amministrazione.

Tali norme sono formulate in vari documenti aziendali quali in primis:

- Codice Etico di Freud S.p.A. (previsto espressamente in Allegato anche al presente Modello);
- Code of Conduct ed il Code of Conduct for Business Partners di Gruppo;
- Disposizioni di Casa Madre (Guidelines e Central Directives)

In particolare le Guidelines e Central Directives sono riferite a documenti applicabili a tutte le società del Gruppo, ivi inclusa Freud S.p.A., che disciplinano le attività di business e sanciscono le regole di comportamento che i dipendenti di PTIP in particolare devono osservare nello svolgimento delle proprie attività.

Vengono elencate di seguito alcune fra le tematiche regolamentate dalle suddette Policy:

- Conservazione del patrimonio;
- Principi di security;
- Livelli di autorizzazione;
- Regole di controllo gestionale (ad es. principio dei 4 occhi);
- Regole per atti impegnativi (ad es. principio della doppia firma);
- Controlli interni.

#### **4.2 Sistema organizzativo**

Il sistema organizzativo di PTIP viene definito attraverso la predisposizione di un organigramma aziendale e l'emanazione di deleghe di funzioni (procure), procedure organizzative e disposizioni organizzative/job description, che forniscono una chiara definizione delle funzioni e delle responsabilità attribuite a ciascuna unità organizzativa.

L'organigramma aziendale deve rappresentare, in modo chiaro e sufficientemente dettagliato, la struttura organizzativa dell'azienda,

attraverso l'identificazione e denominazione delle divisioni e funzioni in cui si articola.

La formalizzazione, aggiornamento e diffusione dell'organigramma viene assicurata dalla funzione Human Resources.

### **4.3 Sistema autorizzativo e decisionale**

Il sistema autorizzativo e decisionale si traduce in un sistema articolato e coerente di deleghe di poteri e procure della Società fondato sulle seguenti prescrizioni:

- le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega deve definire e descrivere in modo specifico e non equivoco i poteri gestionali del delegato ed il soggetto cui il delegato riporta gerarchicamente e funzionalmente;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- le procure possono essere conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega di poteri o di specifico incarico e devono prevedere l'estensione dei poteri di rappresentanza ed, eventualmente, i limiti di spesa numerici;
- i destinatari di poteri e deleghe nonché le persone direttamente coinvolte/interessate devono essere adeguatamente informate e istruite circa l'estensione e i limiti dei singoli poteri conferiti;

in particolare tutti coloro che intrattengono per conto di PTIP rapporti con la Pubblica Amministrazione, devono essere dotati di delega/procura in tal senso.

Il processo decisionale afferente i Processi Sensibili deve ispirarsi ai seguenti criteri:

- ogni decisione riguardante le operazioni nell'ambito dei Processi Sensibili, come di seguito individuati, deve avere una formale evidenza (cartacea o elettronica);
- non potrà comunque mai esservi identità soggettiva tra colui che decide in merito allo svolgimento di un'Operazione Sensibile e colui che effettivamente la pone in essere portandola a compimento;
- del pari, non potrà comunque mai esservi identità soggettiva tra coloro che decidono e pongono in essere un'Operazione Sensibile e

coloro che risultano investiti del potere di destinarvi le eventuali risorse economiche e finanziarie.

I principi sopra descritti trovano applicazione e formalizzazione nei seguenti documenti:

- delibere del Consiglio di Amministrazione;
- procure speciali.

Per la gestione del processo di attribuzione/revoca dei poteri/deleghe la Società ha emanato una nota dispositiva nell'ambito della quale vengono definite le responsabilità e le modalità operative di attribuzione, variazione o revoca di una procura.

#### **4.4 Sistema di policy e procedure**

Il set procedurale di cui PTIP si è dotata è riconducibile a due tipologie e livelli di documenti:

- Disposizioni di Casa Madre (Guidelines e Central Directives);
- Procedure organizzative PTIP (ivi inclusi anche documenti di recepimento e implementazione locale delle disposizioni di casa madre di cui sopra) e comunicazioni dispositive.

I principali ambiti regolati dal set procedurale sopra descritto sono i seguenti:

- attività di tenuta contabile e redazione del Bilancio d'Esercizio;
- attività di approvvigionamento e gestione del ciclo passivo;
- attività di vendita e di gestione del ciclo attivo;
- attività di gestione dei flussi finanziari e degli investimenti;
- attività relative alla gestione delle risorse umane.

La Società garantisce l'attività di aggiornamento e diffusione dei documenti di cui sopra, individuando le funzioni a ciò preposte ed i canali più opportuni (pubblicazione sul portale internet o comunicazioni via posta elettronica). Il processo di redazione, aggiornamento, gestione e diffusione/distribuzione è regolato da apposita procedura.

I principi e le regole di comportamento formalizzati nei documenti sopra richiamati si integrano con quanto nello specifico viene formalizzato nel presente Modello, con particolare riferimento alla prevenzione dei Reati come previsto nelle Parti Speciali sviluppate.

Tali documenti consentono in particolare di disciplinare più nel dettaglio le attività oggetto dei Processi Sensibili e di guidare e garantire dunque l'implementazione e l'attuazione nella pratica dei principi di comportamento e di controllo stabiliti nel presente Modello.

A tale scopo, le procedure aziendali relative ai Processi Sensibili garantiscono in particolare l'applicazione dei seguenti principi:

- aderenza con eventuali policy di emanazione della capogruppo che disciplinino gli stessi ambiti di attività del documento aziendale in oggetto;
- chiara formalizzazione di ruoli, compiti e modalità e tempistiche di realizzazione delle attività operative e di controllo disciplinate;
- rappresentare e disciplinare la separatezza all'interno di ciascuna procedura e con riferimento alle attività disciplinate tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che ne autorizza la realizzazione, il soggetto che esegue le attività ed il soggetto a cui è affidato il controllo;
- garantire la tracciabilità scritta e la formalizzazione di ciascuna attività rilevante del processo oggetto della procedura al fine della ripercorribilità a posteriori di quanto realizzato e dell'evidenza dei principi e delle attività di controllo applicate;
- garantire un adeguato livello di archiviazione della documentazione rilevante.

Si precisa inoltre che la strutturazione di tale sistema procedurale, ai fini del presente Modello, è in particolare guidata da quanto rilevato in occasione delle attività di risk assessment condotte e formalizzato nell'Action Plan e documenti specifici di cui al Capitolo 2.

#### **4.5 Programma di formazione e informazione**

Freud S.p.A., attraverso le funzioni di training a ciò preposte e avvalendosi del supporto della scuola di formazione di Robert Bosch Italia S.p.A., "TEC", è particolarmente attenta alla formazione delle risorse che operano nell'ambito della propria organizzazione.

In particolare, oltre ai percorsi formativi previsti dalla normativa vigente (in particolare in ottemperanza alla normativa in tema di salute e sicurezza sul lavoro e tutela dei dati personali), PTIP prevede un programma di *induction* (il c.d. "Welcome to Bosch") dedicato a tutte le nuove risorse inserite in azienda, entro il quale vengono previsti diversi moduli di presentazione della realtà PTIP e del Gruppo e dei capi saldi dei principi e regole di

governance (tra cui quanto previsto entro il Code of Conduct del Gruppo Bosch).

Riguardo i temi disciplinati nel Code of Conduct (principi di compliance, responsabilità del produttore, antitrust, export control), sono previsti dei corsi di formazione di effettuazione obbligatoria per tutti i collaboratori con posizioni di responsabilità.

Sono inoltre previste periodiche sessioni di formazione in aula sui medesimi temi, a partecipazione libera con registrazione dei partecipanti, a cura della funzione Compliance Officer e dell'Ufficio legale Robert Bosch Italia in tema di compliance.

Vengono inoltre organizzate delle sessioni formative sulle principali procedure aziendali vigenti, a cura delle funzioni emittenti le procedure stesse.

#### **4.6 Sistemi informativi e applicativi informatici**

Per la salvaguardia del patrimonio documentale ed informativo aziendale devono essere previste adeguate misure di sicurezza a presidio del rischio di perdita e/o alterazione della documentazione riferita ai Processi Sensibili o di accessi indesiderati ai dati/documenti.

Al fine di presidiare l'integrità dei dati e l'efficacia dei sistemi informativi e/o gli applicativi informatici utilizzati per lo svolgimento di attività operative o di controllo nell'ambito dei Processi Sensibili, o a supporto delle stesse, è garantita la presenza e l'operatività di:

- sistemi di profilazione delle utenze in relazione all'accesso a moduli o ambienti;
- regole per il corretto utilizzo dei sistemi ed ausili informativi aziendali (supporti hardware e software);
- meccanismi automatizzati di controllo accessi ai sistemi;
- meccanismi automatizzati di blocco o inibizione all'accesso.

\*\*\*\*\*

Si specifica che i principi ispiratori e le componenti del sistema di controllo interno a valenza trasversale sopra delineati sono sviluppati nelle Parti Speciali del presente Modello e declinati, qualora ritenuto opportuno, in **principi specifici di comportamento e di controllo** nell'ambito dei Processi Sensibili individuati.

## 5. ORGANISMO DI VIGILANZA

### 5.1 Identificazione Requisiti dell'OdV

Al fine di soddisfare le funzioni, stabilite dal Decreto, l'Organismo deve soddisfare i seguenti requisiti:

- **autonomia ed indipendenza:** come anche precisato dalle Linee Guida, la posizione dell'Organismo nell'Ente "*deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente*" (ivi compreso l'Organo Dirigente). L'Organismo deve pertanto essere inserito come unità di staff in una posizione gerarchica (la più elevata possibile) con la previsione di un riporto al massimo vertice operativo aziendale. Non solo, al fine di garantirne la necessaria autonomia di iniziativa ed indipendenza, "*è indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello*".
- **professionalità:** tale requisito si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'Organismo per poter svolgere l'attività che la norma gli attribuisce. In particolare, i componenti dell'Organismo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per compiere l'attività ispettiva, consulenziale di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico, (in particolare nel settore penalistico e societario), come chiaramente specificato nelle Linee Guida. E', infatti, essenziale la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, del flow-charting di procedure e processi, delle metodologie per l'individuazione di frodi, del campionamento statistico e della struttura e delle modalità realizzative dei reati.
- **continuità di azione:** per garantire l'efficace attuazione del Modello organizzativo, è necessaria la presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza.

Pertanto l'ODV deve:

- essere indipendente ed in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza;
- essere collocato in una posizione gerarchica la più elevata possibile;
- essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- essere dotato di autonomia finanziaria;
- essere privo di compiti operativi;

- avere continuità d'azione;
- avere requisiti di professionalità;
- realizzare un sistematico canale di comunicazione con il CdA nel suo insieme.

## 5.2 Identificazione dell'OdV

Il Consiglio di Amministrazione di Freud S.p.A. ha ritenuto opportuno costituire un organo collegiale cui attribuire il ruolo di Organismo di Vigilanza (di seguito anche solo OdV).

In particolare, tale organo è composto dalle seguenti figure:

- Componente esterno, avvocato penalista (Presidente);
- Responsabile del Controllo di gestione della Società;
- Responsabile Compliance Gruppo Bosch Italia.

Le riflessioni formulate alla luce della tipologia e delle peculiarità della Società portano a ritenere che la composizione ottimale dell'OdV sia quella collegiale, così da assicurare completezza di professionalità ed esperienze, nonché continuità d'azione.

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'OdV come sopra identificato è un soggetto che riporta direttamente ai vertici della Società (Consiglio di Amministrazione) e non è legato alle strutture operative da alcun vincolo gerarchico, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nell'espletamento delle funzioni.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto responsabile ultimo del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

A ulteriore garanzia di autonomia e in coerenza con quanto previsto dalle "Linee Guida di Confindustria", nel contesto delle procedure di formazione del *budget* aziendale, l'Organo Dirigente dovrà approvare una dotazione di risorse finanziarie, proposta dall'OdV stesso, della quale l'OdV potrà

disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

I componenti dell'OdV possiedono le capacità, conoscenze e competenze professionali nonché i requisiti di onorabilità indispensabili allo svolgimento dei compiti ad essi attribuiti. Infatti l'OdV nella composizione sopra descritta è dotato di idonee capacità ispettive e consulenziali, con particolare riferimento, tra l'altro, alle tecniche di *audit*, di rilevazione delle frodi, di analisi e rilevazione dei rischi e di competenze giuridiche penalistiche.

Inoltre, in conformità a quanto stabilito dalle "Linee Guida di Confindustria", alla *best practice* e alla giurisprudenza sul punto, si ritiene che l'OdV nella composizione sopra indicata abbia i necessari requisiti di indipendenza, autonomia e continuità d'azione, potendo contare sia su componenti interni a Freud S.p.A., che figure esterne alla stessa.

L'attribuzione del ruolo di OdV a soggetti diversi da quelli qui identificati o la modifica delle funzioni assegnate all'OdV deve essere deliberata dall'Organo Dirigente.

### **5.3 Modalità di nomina dell'OdV e durata in carica**

L'OdV è nominato dal Consiglio d'Amministrazione con decisione presa a maggioranza dei suoi componenti.

Nello stesso modo il Consiglio d'Amministrazione provvede anche alla nomina del Presidente dell'OdV.

Il perfezionamento della nomina dei membri dell'OdV si determina con la dichiarazione di accettazione da parte di questi resa a verbale del Consiglio, oppure con la sottoscrizione per accettazione, da parte degli stessi, della copia dell'estratto di detta delibera.

Il Consiglio d'Amministrazione provvede, prima di ogni nuova nomina, a verificare la sussistenza dei requisiti espressamente richiesti dal Decreto per ciascun membro dell'OdV, nonché degli altri requisiti citati nel presente capitolo.

Il Consiglio di Amministrazione valuta periodicamente l'adeguatezza dell'OdV in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti.

Il compenso annuale dei membri dell'OdV sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione e rimarrà invariato per l'intero periodo di durata dell'incarico.

La durata dell'incarico sarà coincidente con quella del Consiglio di Amministrazione della Società.

I membri dell'OdV potranno dimettersi dalla carica e, d'altra parte, essere rieletti alla scadenza del loro mandato.

#### **5.4 Cause di ineleggibilità, motivi e poteri di revoca**

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità, nonché all'assenza delle seguenti cause di incompatibilità con la nomina stessa:

- esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, con soggetti apicali in genere, con sindaci della Società e con revisori incaricati dalla società di revisione;
- sussistenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- prestazione di fideiussione o di altra garanzia in favore di uno degli amministratori (o del coniuge di questi), ovvero avere con questi ultimi rapporti - estranei all'incarico conferito - di credito o debito;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla società;
- esercizio di funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'OdV ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso organismo;
- esistenza di sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal decreto;
- esistenza di condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- esistenza di condanna, con sentenza passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento) in Italia o all'estero, per reati diversi da quelli richiamati nel decreto, che incidono sulla moralità professionale.

Ciascun membro dell'OdV, con l'accettazione della nomina, rilascia alla Società un'apposita dichiarazione con la quale attesta, sotto la propria responsabilità, che non sussistono detti motivi di incompatibilità.

Le regole, sopra descritte, si applicano anche in caso di nomina di un componente dell'OdV in sostituzione di altro membro dell'organismo stesso.

Se nel corso dell'incarico viene a mancare un membro dell'OdV (ad es. per dimissioni o revoca), gli altri provvedono ad informare il Consiglio di Amministrazione della Società che provvederà alla nomina del/dei sostituto/i.

La revoca dalla carica di componente dell'OdV (anche limitatamente ad un solo componente di esso) e l'attribuzione di tale carica ad altro soggetto potranno avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione presa a maggioranza dei suoi componenti e con l'approvazione del Collegio Sindacale.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo esemplificativo e non tassativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione; l'omessa redazione del piano delle attività;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza; secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), del Decreto;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la mendace dichiarazione circa l'insussistenza dei motivi di incompatibilità sopra descritti.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la

sospensione dei poteri dell'OdV e la nomina di un Organismo ad interim prima di provvedere alla revoca dell'OdV.

## 5.5 Funzioni dell'OdV

L'OdV è completamente autonomo nell'esplicazione dei suoi compiti e le sue determinazioni sono insindacabili. In particolare l'OdV deve:

- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- vigilare sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- proporre e sollecitare l'aggiornamento del Modello laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali, normative o di contesto esterno.

L'OdV deve, inoltre, operare:

- *ex-ante* (adooperandosi ad esempio per la formazione ed informazione del personale);
- continuativamente (attraverso l'attività di monitoraggio, di vigilanza, di revisione e di aggiornamento);
- *ex-post* (analizzando cause e circostanze che abbiano portato alla violazione delle prescrizioni del Modello o alla commissione del reato).

Per un efficace svolgimento delle predette funzioni, all'OdV sono affidati i seguenti compiti e poteri:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio al fine di garantire l'adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al Modello;
- verificare periodicamente l'effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo nelle aree di attività a rischio e sulla loro efficacia;
- verificare l'adozione degli interventi a soluzione delle criticità in termini di sistemi di controllo interno rilevate in sede di *risk assessment* (es: *Action Plan*);
- effettuare periodicamente verifiche su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito dei Processi Sensibili;

- condurre indagini interne e svolgere attività ispettiva per accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- monitorare l'adeguatezza del sistema disciplinare previsto per i casi di violazione delle regole definite dal Modello;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, nonché con gli altri organi di controllo (*in primis* la società di revisione e il Collegio Sindacale), anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite dal Modello, o per l'individuazione di nuove aree a rischio, nonché, in generale, per la valutazione dei diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
- coordinarsi e cooperare con i soggetti responsabili della tutela della sicurezza e salute dei lavoratori al fine di garantire che il sistema di controllo ai sensi del Decreto sia integrato con il sistema di controllo predisposto in conformità alle normative speciali per la sicurezza sui luoghi di lavoro;
- coordinarsi con i responsabili delle funzioni aziendali al fine di promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza (anche in riferimento nello specifico all'organizzazione di corsi di formazione) e della comprensione dei principi del Modello e per assicurare la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento dello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- effettuare verifiche periodiche sul contenuto e sulla qualità dei programmi di formazione;
- proporre all'Organo Dirigente i criteri di valutazione per l'identificazione delle Operazioni Sensibili.

A tal fine l'OdV avrà facoltà di:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'OdV stesso;
- accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV ai sensi del Decreto;
- impartire direttive alle diverse strutture aziendali, anche di vertice, al fine di ottenere da queste ultime le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, in modo che sia assicurata la tempestiva rilevazione di eventuali violazioni del Modello;
- effettuare verifiche periodiche sulla base di un proprio piano di attività o anche interventi spot non programmati in detto piano, ma, comunque, ritenuti necessari all'espletamento dei propri compiti.

Nello svolgimento dei compiti che gli competono, l'OdV avrà comunque la facoltà di ricorrere al supporto di collaboratori esterni, identificabili in soggetti appartenenti a qualsiasi funzione aziendale della Società che di volta in volta si rendesse utile coinvolgere per il perseguimento dei fini specificati e/o consulenti terzi.

I collaboratori dell'OdV, su indicazione dell'OdV stesso, possono, anche individualmente, procedere alle attività di vigilanza ritenute opportune per il funzionamento e l'osservanza del Modello.

I soggetti appartenenti ad una funzione aziendale, nell'espletamento dell'incarico ad essi conferito in qualità di collaboratori dell'OdV, sono esonerati dallo svolgimento delle loro funzioni operative aziendali e rispondono, gerarchicamente e funzionalmente, esclusivamente all'OdV.

L'OdV provvederà a dotarsi di un proprio Regolamento che ne assicuri l'organizzazione e gli aspetti di funzionamento quali, ad esempio, la periodicità degli interventi ispettivi, le modalità di deliberazione, le modalità di convocazione e verbalizzazione delle proprie adunanze, la risoluzione dei conflitti d'interesse e le modalità di modifica/revisione del regolamento stesso.

Inoltre, nell'ambito del Regolamento, l'OdV dovrà espressamente prevedere dei momenti formalizzati di incontro e confronto, in particolare con:

- il Collegio Sindacale;
- la Società di Revisione contabile;
- gli attori rilevanti in materia di sistema di controllo interno;
- gli attori rilevanti in materia di sistema di gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro e in materia di sistema di gestione ambientale.

Obiettivo di detti incontri sarà principalmente il confronto ed il coordinamento con i soggetti coinvolti in c.d. prima linea nell'implementazione del sistema di controllo, ciascuno secondo l'area di propria pertinenza, al fine di consentire all'OdV di cogliere opportunità di miglioramento dei presidi in essere ai fini dell'efficacia del Modello. In tale ottica sarà cura dell'OdV verificare con gli stessi l'efficacia dei flussi informativi nei suoi confronti, così come definiti al paragrafo 5.6 "Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza".

L'OdV provvederà a disciplinare le modalità operative e la periodicità di organizzazione di detti incontri, individuando i soggetti di volta in volta coinvolti, nonché l'ordine del giorno degli stessi.

L'OdV, inoltre, provvederà a dotarsi di un "Piano delle Attività" che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli, da comunicare all'Organo Dirigente.

### **5.6 Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza**

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'OdV è destinatario di *informazioni* utili e necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza affidati all'OdV stesso (di seguito classificate in **Informazioni Generali** e **Informazioni su Operazioni Sensibili**).

Deve essere permesso all'OdV di accedere ad ogni tipo di informazione utile al fine dello svolgimento della sua attività. Ne deriva di converso l'obbligo per l'OdV di mantenere segrete tutte le informazioni acquisite.

Al fine di agevolare le attività di vigilanza che gli competono, l'OdV deve ottenere tempestivamente le Informazioni Generali ritenute utili a tale scopo, tra cui, a titolo esemplificativo, ancorché non esaustivo:

- le criticità, anomalie o atipicità riscontrate dalle funzioni aziendali nell'attuazione del Modello;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati;
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di dipendenti);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- le commissioni di inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti con riferimento a violazioni del Modello e alle eventuali sanzioni irrogate (*ivi* compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le notizie relative a cambiamenti dell'assetto organizzativo;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e delle procure (*ivi* incluso il sistema poteri e deleghe in materia di sicurezza e salute sul lavoro);
- le notizie relative a cambiamenti organizzativi dei ruoli chiave in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro (es: cambiamenti in merito a ruoli, compiti e soggetti delegati alla tutela dei lavoratori);
- modifiche al sistema normativo in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro;
- le eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- qualsiasi incarico conferito o che si intende conferire alla società di revisione o a società ad esse collegate, diverso da quello concernente la revisione del bilancio o il controllo contabile;
- copia dei verbali delle adunanze del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Tali Informazioni Generali devono essere fornite all'OdV a cura dei responsabili delle funzioni aziendali secondo la propria area di competenza, in coordinamento con almeno un Amministratore Delegato.

Salvo quanto specificato di seguito in riferimento alle Informazioni a cura dei *Process Owner* riguardanti le Operazioni Sensibili, la casella di e-mail

[PresidenteOdVFreud@freud.it](mailto:PresidenteOdVFreud@freud.it)

oppure una apposita cassetta, sono a disposizione per l'invio delle Informazioni Generali.

Inoltre, al fine di consentire il monitoraggio da parte dell'OdV delle attività di particolare rilevanza svolte nell'ambito dei Processi Sensibili di cui alle Parti Speciali A, B, C, D, E, F, G, H, I, L e M l'Amministratore Delegato o i responsabili di funzione vengono qualificati come *Process Owner* e sono tenuti a trasmettere all'OdV le Informazioni su Operazioni Sensibili realizzate nell'ambito dei Processi Sensibili. Tali soggetti sono stati qualificati come *Process Owner* nell'ambito delle attività di *risk assessment* condotte e formalizzate in apposita documentazione.

Data la natura trasversale delle aree rilevanti in tema di reati in materia di sicurezza e salute sul lavoro, come meglio esplicitato nella Parte Speciale D del Modello, assumono altresì il ruolo di *Process Owner*, in quanto Destinatari del Modello ai sensi del paragrafo 3.3, le seguenti figure organizzative, come definite dall'art. 2, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81:

- il Datore di lavoro;
- il Delegato del Datore di lavoro;
- i Dirigenti;
- il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione;
- il Medico competente.

Infine con riferimento alle aree rilevanti in tema di reati in materia di ambiente, come meglio esplicitato nella Parte Speciale I del Modello assume altresì il ruolo di *Process Owner* la seguente figura organizzativa:

- il Responsabile HSE.

L'identificazione delle sopra citate Operazioni Sensibili avviene attraverso la delineazione di criteri di valutazione e parametri definiti dall'OdV, in ragione dell'attività di *risk assessment* condotta, e valutandone l'efficacia ai fini dello svolgimento dei propri compiti, nonché la costante coerenza con l'evoluzione di volumi e significatività delle attività. L'OdV definirà inoltre (e comunicherà il tutto ai Process Owner) modalità, regole operative e periodicità di invio delle informazioni su Operazioni Sensibili.

L'OdV procederà ad informare opportunamente il CdA circa la definizione di detti criteri e parametri.

### **5.7 Reporting dell'OdV**

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e alle eventuali criticità, direttamente al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, ha la responsabilità di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il Piano delle Attività, che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
- comunicare periodicamente, ed almeno semestralmente, lo stato di avanzamento del Piano delle attività, ed eventuali cambiamenti apportati allo stesso, motivandoli;
- segnalare tempestivamente qualsiasi violazione del Modello oppure condotte illegittime e/o illecite, di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito delle proprie attività di vigilanza e che ritenga fondate o che abbia accertato;
- redigere, almeno una volta l'anno, una relazione riepilogativa delle attività svolte nei precedenti dodici mesi e dei risultati delle stesse, degli elementi di criticità e delle violazioni del Modello, nonché delle proposte relative ai necessari aggiornamenti del Modello da porre in essere.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti e di particolare gravità.

L'OdV potrà, inoltre, comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni qualora dalle verifiche svolte scaturiscano carenze, comportamenti o azioni non in linea con il Modello. In tal caso, sarà necessario che l'OdV ottenga, dai responsabili dei processi medesimi, un piano delle azioni da intraprendere, con relativa tempistica, al fine di impedire il ripetersi di tali circostanze.

L'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale, nonché il Consiglio di Amministrazione, qualora la violazione riguardi i vertici dell'Azienda.

### **5.8 Conservazione delle informazioni**

Tutte le Informazioni, rapporti e altri documenti raccolti e/o predisposti in applicazione del presente Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo), gestito dall'OdV, per un periodo di 10 anni.

L'accesso all'archivio è consentito esclusivamente ai membri dell'OdV e all'Organo Dirigente.

## 6. SEGNALAZIONI DI ILLECITI O VIOLAZIONI DEL MODELLO

### 6.1 Oggetto delle segnalazioni

La Società è consapevole del fatto che, al fine di incoraggiare le segnalazioni di illeciti o di violazioni del Modello, è necessario creare un sistema *ad hoc* di gestione delle stesse, che tuteli attraverso idonee misure tecniche e organizzative la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione e che sia affidato a un soggetto autonomo e specificamente formato.

La Società si è quindi dotata, in conformità con la normativa applicabile<sup>1</sup>, di specifici canali di segnalazione, definendo altresì una apposita Procedura denominata "CPO-4 PTIP *Gestione del sistema di Segnalazioni / Whistleblowing*" (di seguito "**Procedura Whistleblowing**"), da intendersi integralmente richiamata nel Modello e che ne costituisce parte integrante, le modalità operative e le responsabilità per il ricevimento, la valutazione, la gestione e la chiusura delle segnalazioni.

### 6.2 Modalità della Segnalazione

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis D.Lgs. 231/2001, come modificato dal D.Lgs. 24/2023, la Società ha istituito i canali di segnalazione interna (di seguito i "**Canali**") di cui all'art. 4 del suddetto Decreto (di seguito il "**Decreto Whistleblowing**"), affidandone la gestione al Compliance Officer Italy (C/CMR – IT), specificamente formato e competente in materia di *whistleblowing* e *privacy*, nominato, ai sensi dell'art. 4 del Decreto, quale Gestore delle Segnalazioni. In tale veste il Gestore delle Segnalazioni è stato espressamente autorizzato a trattare i dati di cui al presente processo ai sensi dell'art. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del Codice Privacy, nonché appositamente formato sulla disciplina del whistleblowing ed in materia di protezione dei dati personali.

In particolare, i Canali consentono, alle persone espressamente indicate dal Decreto *Whistleblowing* e dalla Procedura Whistleblowing (a titolo esemplificativo: dipendenti, collaboratori, azionisti, consulenti ecc., di seguito i "**Segnalanti**"), di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o a violazioni del Modello, nonché relative alle violazioni del diritto dell'Unione europea e della normativa nazionale di recepimento richiamate dal Decreto Whistleblowing<sup>2</sup>, tutte apprese nell'ambito del proprio contesto lavorativo (di seguito le "**Segnalazioni**"):

---

<sup>1</sup> Il riferimento è al D.Lgs. 24/2023, recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, 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."

<sup>2</sup> Il riferimento è all'art. 2, comma 1, lett. a), nn. 3), 4), 5) e 6) D.Lgs. 24/2023.

- segnalazione in forma scritta tramite la piattaforma per le segnalazioni whistleblowing denominata “**Whistleblower Software**” (di seguito anche “**Piattaforma WB**”), presidiata da adeguate misure di sicurezza (in particolare con il ricorso a strumenti di crittografia) a tutela della riservatezza dell’identità dei Segnalanti, delle persone Segnalate, delle persone comunque menzionate nella Segnalazione, nonché del contenuto delle Segnalazioni e della relativa documentazione<sup>3</sup>.

L’accesso alla Piattaforma WB può avvenire direttamente dalla intranet aziendale o dalla sezione “compliance” del sito web aziendale;

- segnalazione scritta tramite posta cartacea che può essere effettuata per iscritto a mezzo corrispondenza indirizzata al Gestore delle Segnalazioni da inviare alla c.a. del **Compliance Officer Italy (C/CMR-IT)**, presso “Robert Bosch Italia S.p.A., via Marco Antonio Colonna, 35, 20129, Milano”, con la seguente modalità: utilizzo di due buste chiuse, la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la Segnalazione (in modo da separare i dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione). Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all’esterno la dicitura “riservata” al Gestore delle Segnalazioni;
- segnalazione in forma orale tramite sistema di messaggistica vocale integrato nella Piattaforma WB;
- segnalazione tramite richiesta di incontro diretto al Gestore delle Segnalazioni veicolata attraverso uno dei Canali Interni istituiti.

Tutte le informazioni relative alla identificazione dei Segnalanti e delle violazioni segnalabili, ai Canali ed alle modalità per accedervi, ai presupposti per effettuare le Segnalazioni interne ed esterne, all’iter di gestione delle Segnalazioni, sono specificate nella Procedura Whistleblowing, pubblicata nel sito internet della Società nonché affissa presso le sedi aziendali e comunque accessibili ai possibili Segnalanti.

In ogni caso, è assicurata la riservatezza dell’identità del segnalante, del segnalato, degli eventuali facilitatori e degli altri soggetti menzionati nella Segnalazione, nonché la riservatezza del contenuto della Segnalazione e della documentazione ad essa allegata.

Le Segnalazioni possono essere anche anonime, ma devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della Segnalazione stessa. Verranno prese in considerazione le Segnalazioni anonime che dimostrino serietà e credibilità della questione sollevata nonché la probabilità che il fatto sia confermato da fonti attendibili.

Con riferimento alle violazioni inerenti al sistema di segnalazione e alle correlate sanzioni, si rimanda al successivo par. 8.6 “*Sistema disciplinare per le violazioni del sistema di segnalazione*”.

---

<sup>3</sup> In conformità agli artt. 4, co.1, e 12 del D.Lgs. 24/2023 e delle corrispondenti prescrizioni delle Linee Guida ANAC (Delibera n. 311 del 12 luglio 2023).

### 6.3 Divieto di ritorsioni

La Società, nel garantire ai Segnalanti il diritto di effettuare le Segnalazioni – peraltro alle sole condizioni previste nel Decreto Whistleblowing e nella Procedura Whistleblowing – vieta rigorosamente qualsiasi ritorsione nei confronti dei Segnalanti stessi.

Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione di una Segnalazione (o una denuncia all’Autorità giudiziaria o divulgazione pubblica), che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

A titolo esemplificativo si fa riferimento alle fattispecie dell’art. 17, co. 4, del Decreto ed alle specificazioni della Procedura Whistleblowing.

Tale tutela si applica anche:

- ai soggetti che assistono i Segnalanti nel processo di segnalazione (“facilitatori”);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

## **7. DIFFUSIONE DEL MODELLO**

Ai fini dell'efficacia del Modello, è di primaria importanza la piena conoscenza delle regole di condotta che vi sono contenute da parte sia delle risorse già presenti nell'azienda, sia di quelle che ne entreranno a far parte in futuro, così come di ogni altro Destinatario, con differente grado di approfondimento a seconda del diverso grado di coinvolgimento nei Processi Sensibili.

### **7.1 Comunicazione iniziale**

Per garantire un'effettiva conoscenza ed applicazione, l'adozione del Modello viene comunicata formalmente dal Consiglio di Amministrazione alle diverse categorie di Destinatari.

In particolare, successivamente all'approvazione del Modello, i dipendenti della Società ed in seguito tutti i nuovi assunti, sono tenuti a sottoscrivere, una dichiarazione di presa visione del Modello stesso e di impegno ad osservarne le prescrizioni (Allegato 2).

Per quanto attiene invece i Collaboratori della Società, i Fornitori nonché i Consulenti esterni e gli Appaltatori, la lettera di incarico od il contratto che comporti la costituzione di una forma di collaborazione con essi deve esplicitamente contenere clausole redatte in linea con quella riportata in Allegato 3 che potranno anche essere stese su documenti separati rispetto al contratto stesso (Allegato 4). I lavoratori somministrati saranno altresì tenuti a sottoscrivere, una dichiarazione di presa visione del Modello stesso e di impegno ad osservarne le prescrizioni (Allegato 5).

In caso di revisioni e/o aggiornamenti significativi del Modello, la Società provvederà a darne debita comunicazione ai Destinatari.

Il Modello è inoltre reso disponibile secondo le modalità e gli strumenti che il Consiglio di Amministrazione riterrà opportuno adottare, quale, a titolo esemplificativo, la diffusione su sito internet della Società, ovvero la messa a disposizione di copia cartacea del Modello in ciascuno stabilimento.

### **7.2 Formazione del personale sul tema D.Lgs. 231/01**

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è di competenza del Consiglio di Amministrazione che individua le risorse più qualificate (interne od esterne alla Società) cui affidarne l'organizzazione.

Le attività formative in parole sono gestite a cura dell'Ufficio del Personale e devono essere progettate opportunamente al fine di prevedere una pianificazione periodica delle sessioni formative che garantisca un costante programma di aggiornamento alla normativa di riferimento ed agli sviluppi del Modello 231 vigente, attraverso l'identificazione dei più efficaci strumenti e modalità formative (aula e/o on-line, o una combinazione dei diversi canali).

I contenuti formativi devono fornire elementi almeno in riferimento: al quadro normativo (D. Lgs. 231/2001 e Linee Guida di Confindustria); al Modello 231 adottato dalla Società; al Codice Etico di PTIP e al Code of Conduct; a casi aziendali di applicazione della normativa; ai presidi e protocolli introdotti a seguito dell'adozione del Modello stesso.

La formazione dovrà comunque essere progettata al fine di garantire una differenziazione ed adeguamento in relazione alle diverse aree aziendali di appartenenza dei partecipanti (in termini di contenuti e di modalità formative).

La partecipazione, alle suddette attività formative da parte dei soggetti individuati, deve essere ritenuta obbligatoria e, della effettiva partecipazione, dovrà essere tenuta puntuale registrazione.

Si precisa, dunque, che la mancata partecipazione sarà sanzionata ai sensi del Sistema Disciplinare contenuto nel Modello.

Le attività formative in parola devono procedere in coordinamento con l'OdV, che ne valuta l'efficacia in termini di pianificazione, contenuti, aggiornamento, tempistiche, modalità e identificazione dei partecipanti, organizzazione delle sessioni di formazione.

## **8. SISTEMA DISCIPLINARE**

Il Decreto prevede che sia predisposto un “sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello” sia per i soggetti in posizione apicale sia per i soggetti sottoposti ad altrui direzione e vigilanza

L’esistenza di un sistema di sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle regole di condotta, delle prescrizioni e delle procedure interne previste dal Modello è, infatti, indispensabile per garantire l’effettività del Modello stesso.

L’applicazione delle sanzioni in questione deve restare del tutto indipendente dallo svolgimento e dall’esito di eventuali procedimenti penali o amministrativi avviati dall’Autorità Giudiziaria o Amministrativa, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto ovvero una fattispecie penale o amministrativa rilevante ai sensi della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. Infatti, le regole imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano costituire illecito penale o amministrativo e che l’Autorità Giudiziaria o Amministrativa intenda perseguire tale illecito.

La verifica dell’adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni sono affidati all’OdV, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.

Fatto salvo quanto previsto dal paragrafo 5.4 (“Cause di ineleggibilità, motivi e poteri di revoca”), il sistema disciplinare definito potrà essere applicato anche ai componenti dell’OdV, relativamente alle funzioni ad essi attribuite dal presente Modello (si veda sul punto il successivo paragrafo 8.4).

### **8.1 Violazioni del Modello**

Costituiscono violazioni del Modello:

1. comportamenti che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;

2. comportamenti che, sebbene non configurino una delle fattispecie di reato contemplate nel Decreto, siano diretti in modo univoco alla loro commissione;
3. comportamenti non conformi alle procedure richiamate nel Modello, e ai principi del Codice Etico.
4. comportamenti non conformi alle disposizioni previste nel Modello o richiamate dal Modello e, in particolare:
  - in relazione al rischio di commissione di un reato nei confronti della Pubblica Amministrazione, i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei paragrafi A.3 e A.4. della Parte Speciale A;
  - in relazione al rischio di commissione di un reato societario, i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei paragrafi B.3 e B.4 della Parte Speciale B;
  - in relazione al rischio di commissione di un reato di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro beni utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio, i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei successivi paragrafi C.3 e C.4 della Parte Speciale C;
  - in relazione al rischio di violazione delle norme stabilite in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro da cui possa derivare l'evento di infortunio o della malattia professionale comportanti il reato di omicidio colposo o di lesioni gravi o gravissime, i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei paragrafi D.3 e D.4 della Parte Speciale D;
  - in relazione al rischio di commissione di un reato di criminalità organizzata i comportamenti in violazione delle regole di condotta generali e delle prescrizioni specifiche elencate nei paragrafi E.3 e E.4 della Parte Speciale E;
  - in relazione al rischio di commissione di un reato di falso in materia di marchi e brevetti i comportamenti in violazione delle regole di condotta generali e delle prescrizioni specifiche elencate nei paragrafi F.3 e F.4 della Parte Speciale F;
  - in relazione al rischio di commissione di un reato contro l'industria ed il commercio, i comportamenti in violazione delle regole di condotta generali, dei principi di controllo e delle prescrizioni specifiche elencate nei paragrafi G.3 e G.4 della Parte Speciale G;
  - in relazione al rischio di commissione di un reato in violazione del diritto d'autore, i comportamenti in violazione delle regole di condotta generali, dei principi di controllo e delle prescrizioni

specifiche elencate nei paragrafi H.3 e H.4 della Parte Speciale H;

- in relazione al rischio di commissione di un reato contro l'ambiente, i comportamenti in violazione delle regole di condotta generali e delle prescrizioni specifiche elencate nei paragrafi I.3 e I.4 della Parte Speciale I;
  - in relazione al rischio di commissione di un delitto contro la personalità individuale, i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei paragrafi L.3 e L.4 della Parte Speciale L;
  - in relazione al rischio di commissione di uno dei reati tributari, i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei paragrafi M.3 e M.4 della Parte Speciale M;
5. comportamento non collaborativo nei confronti dell'OdV, consistente a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel rifiuto di fornire le informazioni o la documentazione richiesta, nel mancato rispetto delle direttive generali e specifiche rivolte dall'OdV al fine di ottenere le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, nella mancata partecipazione senza giustificato motivo alle visite ispettive programmate dall'OdV, nella mancata partecipazione agli incontri di formazione;
  6. violazione degli obblighi di informazione verso l'OdV indicati nel precedente paragrafo 5.6;
  7. le violazioni inerenti al sistema di segnalazione di cui al precedente paragrafo 6 "*Segnalazione di illeciti o di violazioni del Modello*"; con riferimento a tali violazioni e correlate sanzioni, si rimanda al successivo par. 8.6 "*Sistema disciplinare per le violazioni del sistema di segnalazione*".

La gravità delle violazioni sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze, nel rispetto del principio di proporzionalità tra mancanza rilevata e sanzione comminata:

- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- il grado di negligenza, imperizia, imprudenza dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- la presenza e l'intensità della condotta recidiva;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per le persone destinatarie della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per la Società;
- la prevedibilità delle conseguenze;

- i tempi e i modi della violazione, quali ad esempio la commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- le circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo;
- l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- la recidiva, consistente nella ripetuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazioni del Modello, nonché nella reiterazione di comportamenti disciplinarmente rilevanti, valutati sia nella loro episodicità che complessivamente (ancorchè non sanzionati).

## **8.2 Misure nei confronti dei dipendenti**

La violazione delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello, da parte dei dipendenti soggetti al CCNL per i dipendenti dell'Industria Metalmeccanica e della Installazione degli impianti, costituisce illecito disciplinare.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute o richiamate nel Modello costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ed illecito disciplinare ed autorizza comunque l'OdV a richiedere al Responsabile della funzione Human Resources in coerenza con i poteri ad esso attribuiti l'avvio del procedimento di contestazione disciplinare e l'eventuale irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 8.1 e del comportamento tenuto prima (e.g. eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (e.g. comunicazione all'OdV dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 commi 2 e 3 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili nonché da quanto previsto nella Sez. Quarta – Titolo VII – Rapporti in Azienda – Art. 7, 8 9, 10 e 11, CCNL 5 dicembre 2012- sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a. Richiamo verbale;
- b. Ammonizione scritta;
- c. Multa non superiore a tre ore di retribuzione calcolata sul minimo tabellare;
- d. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e. Licenziamento disciplinare senza preavviso.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate il Responsabile della funzione Human Resources terrà sempre informato

l'OdV.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello realizzate dal lavoratore, secondo un ordine crescente di gravità, si prevede che:

1. incorre nei provvedimenti del **richiamo verbale** o **dell'ammonizione scritta** secondo la gravità della violazione, il dipendente che violi le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
2. incorre nel provvedimento della **multa** il lavoratore che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti più volte, nell'espletamento di attività delle aree a rischio, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
3. incorre nel provvedimento di **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni** il dipendente che nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione delle prescrizioni dello stesso, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni della stessa, purché tali condotte non siano comunque dirette in modo univoco alla commissione del Reato o non determinino l'applicazione di misure previste dal Decreto;
4. incorre nel provvedimento di **licenziamento** il dipendente che adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, nonché il dipendente che adotti un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

Con riferimento al rischio di commissione dei reati in violazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro previsti dall'art. 25 *septies* del Decreto, si indicano di seguito le possibili violazioni, graduate in ordine crescente di gravità:

1. incorre nel provvedimento del richiamo verbale o ammonizione scritta il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione comporti il determinarsi di una situazione di eventuale pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione, e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nei successivi punti 2, 3, 4;
2. incorre nel provvedimento della **multa** il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione comporti una

lesione all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore della violazione, e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nei successivi punti 3 e 4;

3. incorre nel provvedimento della **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni** il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione cagioni una lesione, qualificabile come "grave" ex art. 583, comma 1 cod. pen, all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione, e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nel successivo punto 4;
4. incorre nel provvedimento del **licenziamento** il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione cagioni una lesione, qualificabile come "gravissima" ex art. 583, comma 2 cod. pen.<sup>2</sup> all'integrità fisica ovvero la morte di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione.

Nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il dipendente potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione della sanzione, nel rispetto delle prescrizioni dello Statuto dei Lavoratori e del CCNL sopra richiamato.

Infine, con riferimento alle violazioni inerenti al sistema di segnalazione di cui al precedente paragrafo 6 "*Segnalazione di illeciti o di violazioni del Modello*" e correlate sanzioni, si rimanda al successivo par. 8.6. "*Sistema disciplinare per le violazioni del sistema di segnalazione.*"

### **8.3 Violazioni del Modello da parte dei dirigenti e relative misure**

Per quanto attiene alle violazioni delle singole regole di cui al presente Modello poste in essere da lavoratori della Società aventi qualifica di 'dirigente', anche queste costituiscono illecito disciplinare.

In caso di qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello l'OdV richiederà al Responsabile della funzione Human Resources in coerenza con i poteri ad esso attribuiti, l'irrogazione

---

<sup>2</sup> Art. 583 c.p. Circostranze aggravanti

La lesione personale è grave e si applica la reclusione da tre a sette anni

1. se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;
2. se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo;

La lesione personale è gravissima, e si applica la reclusione da sei a dodici anni, se dal fatto deriva:

1. una malattia certamente o probabilmente insanabile;
2. la perdita di un senso;
3. la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso

di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;  
4. la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.

di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 8.1 e del comportamento tenuto prima (ad esempio le eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (ad esempio la comunicazione all'OdV dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei 'dirigenti' - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 commi 2 e 3 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e fermo restando quanto disposto dal "CCNL dei dirigenti di aziende industriali 27 gennaio 2015" sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a. Richiamo scritto;
- b. Sospensione dal lavoro;
- c. licenziamento disciplinare con preavviso;
- d. licenziamento per giusta causa.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, la funzione aziendale competente terrà sempre informato l'OdV.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere dai dirigenti della Società, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel **richiamo scritto** consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di violazione non grave, ma reiterata, di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel provvedimento della **sospensione disciplinare**;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del **licenziamento disciplinare con preavviso**;
- laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del **licenziamento per giusta causa**.

Inoltre, per i lavoratori della Società aventi 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 stesso;
- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione (trattasi, ad esempio, di lavoratori autonomi, consulenti, collaboratori coordinati e continuativi ecc.), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del 'dirigente' ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. b del D.lgs. 231/01.

Infine, con riferimento alle violazioni inerenti al sistema di segnalazione di cui al precedente paragrafo 6 "*Segnalazione di illeciti o di violazioni del Modello*" e correlate sanzioni, si rimanda al successivo par. 8.6. "*Sistema disciplinare per le violazioni del sistema di segnalazione.*"

#### **8.4 Misure nei confronti dei membri dell'Organo Dirigente, del Collegio Sindacale e dei membri dell'OdV**

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri dell'Organo Dirigente della Società, l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale che prenderanno gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione commessa, alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 8.1 e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di uno o più membri dell'Organo Dirigente della Società, previa delibera del Consiglio di Amministrazione da adottare con l'astensione dell'interessato e, ove previsto dalla legge e/o dallo Statuto, con delibera dell'Assemblea dei soci, sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a. richiamo scritto;
- b. sospensione temporanea dalla carica;
- c. revoca dalla carica.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere da uno o più membri dell'Organo Dirigente della Società, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il membro dell'Organo Dirigente incorra nel **richiamo scritto** consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;

- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il membro dell'Organo

Dirigente incorre nel provvedimento della **sospensione temporanea dalla carica**;

- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, il membro dell'Organo Dirigente incorre nella **revoca dalla carica**.

Inoltre, per i membri dell'Organo Dirigente della Società, 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 stesso;
- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione (trattasi, ad esempio, di lavoratori autonomi, agenti, consulenti, collaboratori coordinati e continuativi ecc.), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza dell'Organo Dirigente ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 231/01, ferma restando la qualificazione del contratto con tali lavoratori.

In caso di violazione del Modello da parte dell'intero Organo Dirigente della Società, l'OdV informerà il Collegio Sindacale affinché questo convochi senza indugio l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale ovvero dell'intero Collegio Sindacale della Società, l'OdV informerà l'Organo Dirigente il quale prenderà gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con, all'ordine del giorno, adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

Qualora l'Organo Dirigente fosse informato in merito a violazioni del Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, il detto Organo Dirigente provvederà in collaborazione con il Collegio Sindacale ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

In particolare, qualora la violazione sia commessa da un componente dell'OdV che sia anche un dipendente o dirigente della Società si applicheranno le sanzioni di cui ai Paragrafi 8.2 e 8.3.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale terranno sempre informato l'OdV.

Infine, con riferimento alle violazioni inerenti al sistema di segnalazione di cui al precedente paragrafo 6 "*Segnalazione di illeciti o di violazioni del Modello*" e correlate sanzioni, si rimanda al successivo par. 8.6. "*Sistema disciplinare per le violazioni del sistema di segnalazione.*"

### **8.5 Misure nei confronti dei lavoratori somministrati, dei Consulenti, Fornitori e Appaltatori coinvolti nei Processi Sensibili.**

Ogni violazione posta in essere dai lavoratori somministrati, dai Consulenti, dai Fornitori, Appaltatori coinvolti nei Processi Sensibili potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite nei rispettivi contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni a Freud S.p.A., come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

### **8.6 Sistema disciplinare per le violazioni del sistema di segnalazione**

La Società adotta il presente **Sistema Disciplinare per le violazioni del sistema di segnalazione**, ai sensi dell'art. 6, co. 2, D.lgs. 231/2001 e dell'art. 21, co. 2, del Decreto Whistleblowing, prevedendo sanzioni disciplinari per le seguenti categorie di infrazioni sanzionabili:

- (I) Commissione di Ritorsioni;
- (II) Ostacolo alla presentazione di Segnalazioni;
- (III) Violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità dei Segnalanti, dei Segnalati, delle persone comunque menzionate nella Segnalazione e dei Facilitatori, nonché del contenuto delle Segnalazioni e della relativa documentazione;
- (IV) Mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute;
- (V) Segnalazioni, denunce, divulgazioni infondate delle quali sia accertata l'effettuazione con dolo e colpa grave;
- (VI) adozione di procedure non conformi a quelle di cui agli articoli 4 e 5 del Decreto Whistleblowing.

A tali categorie di infrazioni disciplinari saranno applicabili le sanzioni specificate nei paragrafi precedenti, in funzione della natura del rapporto con la Società e secondo un criterio generale di corrispondenza progressiva tra categoria di

infrazioni e genere di sanzione.

Nell'ambito di tale criterio sistematico generale, la sanzione applicata in concreto dovrà tenere in specifica considerazione, caso per caso aggravante o attenuante secondo il principio di proporzionalità, la gravità della fattispecie oggettiva; il tipo e l'intensità dell'elemento soggettivo (dolo o colpa, grave, media o lieve); la circostanza che l'infrazione sia rimasta tentata od invece effettivamente compiuta; le conseguenze dannose eventualmente provocate, l'eventuale ravvedimento operoso; il ricorso di precedenti riconducibili alle suddette categorie disciplinari, anche laddove non integrante gli estremi della recidiva; il grado di diligenza e fiducia esigibili in ragione delle mansioni e/o della qualifica professionale e/o del ruolo aziendale dell'autore; ed ogni altra circostanza concreta altrimenti rilevante ai fini della graduazione della sanzione tra quelle astrattamente applicabili.

In ogni caso le sanzioni disciplinari saranno applicate indipendentemente:

---

- dalla determinazione o meno di danni come conseguenza della realizzazione delle corrispondenti infrazioni disciplinari;
- dalla mancata applicazione, da parte dell'ANAC, delle sanzioni amministrative pecuniarie previste per le stesse ipotesi dall'art. 21, co. 1, del Decreto Whistleblowing.

Per contro, salvo il rilievo di altre particolarità del caso concreto, saranno considerate una notevole aggravante:

- la circostanza che l'infrazione abbia determinato l'applicazione alla Società di una sanzione amministrativa pecuniaria ai sensi dell'art. 21, co. 1, del Decreto Whistleblowing;
- la commissione dell'infrazione da parte del Gestore delle Segnalazioni;
- il fatto che la violazione della riservatezza abbia determinato provvedimenti sanzionatori da parte dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali.

Infine, nei casi di segnalazioni, denunce o divulgazioni infondate delle quali sia accertata l'effettuazione con dolo o colpa grave, la determinazione di un danno per la Società sarà considerata massima aggravante. In tali casi, inoltre, la Società si riserva di richiedere al responsabile il conseguente risarcimento.

Le sanzioni disciplinari saranno applicate nel rispetto dell'art. 7 della L. 20 maggio 1970, n. 300 e delle disposizioni in materia del CCNL applicato, all'esito del procedimento di contestazione e ricezione delle giustificazioni, laddove queste ultime non risultassero fondate o sufficienti ai fini esimenti.

Laddove i responsabili delle infrazioni suddette fossero lavoratori distaccati o somministrati, l'esercizio del potere disciplinare nei loro confronti avverrà nelle forme e con la distribuzione di competenze datoriali proprie del corrispondente rapporto di lavoro.

- Allegato 1: Codice Etico
- Allegato 2: Fac simile Dichiarazione di impegno per i dipendenti
- Allegato 3: Fac simile Clausola contrattuale 231
- Allegato 4: Fac simile Addendum contrattuale 231
- Allegato 5: Fac simile Clausola contrattuale 231 per lavoratori somministrati