

INSIT INDUSTRIA S.p.A.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**

Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

(versione approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 30 aprile 2020)

PARTE GENERALE

INDICE

PARTE GENERALE

1. La responsabilità dell'Ente: il quadro normativo.

1.1	La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la normativa introdotta dal D.lgs. 231/2001.	p. 4
1.2	Gli autori del reato	p. 5
1.3	Le fattispecie di reato	p. 6
1.4	Reati commessi all'estero	p. 35
1.5	Il sistema sanzionatorio	p. 36
1.6	Criteri di imputazione della responsabilità all'ente ed esenzione da responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione	p. 38
1.7	Responsabilità dell'ente e vicende modificative dell'assetto aziendale	p. 41

2. La società ed i suo assetto organizzativo.

2.1	L'oggetto Sociale	p. 42
2.2	La struttura aziendale (Modello di Governance) ed i principi ispiratori	p. 42
2.3	Assetto organizzativo di INSIT INDUSTRIA S.p.a.	p. 44

3. Il Modello organizzativo di gestione e controllo.

3.1	Obiettivi e finalità del Modello	p. 45
3.2	Le Linee Guida e la predisposizione del Modello	p. 47
3.3	Il rapporto tra Modello e Codice Etico	p. 49
3.4	I destinatari del Modello	p. 50
3.5	Adozione, modifiche e integrazioni del Modello	p. 50

4. Comunicazione e formazione.

4.1	Comunicazione	p. 51
4.2	Formazione	p. 52

5. Organismo di Vigilanza.

5.1	Funzione	p. 53
------------	----------------	-------

5.2	Requisiti	p. 53
5.3	Composizione, nomina e permanenza in carica	p. 54
5.4	Cause di ineleggibilità, decadenza, sospensione e revoca dei membri dell'OdV.	p. 55
5.5	Svolgimento dell'attività: compiti e poteri	p. 58
5.6	Comunicazioni da e verso l'Organismo di Vigilanza	p. 60
6.	<i>Il sistema disciplinare.</i>	
6.1	Principi generali e modalità d'attuazione	p. 63
6.2	Sanzioni per i lavoratori dipendenti	p. 65
	<i>Allegati:</i>	
1	Codice Etico	
2	Verbale del Consiglio di Amministrazione del 20/5/15	

1. LA RESPONSABILITA' DELL'ENTE: IL QUADRO NORMATIVO.

1.1 La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la normativa introdotta dal D.lgs. 231/2001.

Con l'approvazione del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito definito "Decreto"), attuativo della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, è stata introdotta per la prima volta in Italia, la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti (persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica) per gli illeciti penali commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda da parte del proprio personale.

Il Decreto trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie, ratificate dall'Italia, che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d'impresa in modo più diretto ed efficace.

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica secondo cui le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire ad un'iniziativa privata del singolo, sovente rientrano nell'ambito di una diffusa politica aziendale e provengono da decisioni assunte dai vertici dell'ente medesimo.

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/01, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la *"nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di temperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia"*.

Il Decreto ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo "amministrativo" - in ossequio al dettato dell'art. 27 della Costituzione - ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo penale.

In altri termini, si tratta di una responsabilità “amministrativa” *sui generis*, poiché, la stessa può essere applicata esclusivamente dal giudice penale, nel contesto di norme di garanzia predisposte dall’ordinamento penale e solo qualora sussistano tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: in particolare, è necessario che sia commesso o tentato uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa dell’ente, e che tale reato sia compiuto nell’interesse o a vantaggio della società, da parte di un soggetto funzionalmente legato all’ente.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere, nella punizione di determinati reati, il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del Decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di illeciti penalmente rilevanti commessi da amministratori e/o dipendenti.

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto a quella penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

1.2 Gli autori del reato.

Gli autori del reato dal quale può derivare la responsabilità dell’ente possono essere:

- a) *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso”* (cosiddetti “*soggetti apicali*” ex art. 5 comma 1 lett. a) del Decreto);
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (cosiddetti “*sottoposti*” ex art. 5 comma 1 lett. b) del Decreto).

In particolare, nella categoria dei soggetti apicali possono essere fatti rientrare gli amministratori, i direttori generali, i rappresentanti legali, ma anche coloro che svolgono le medesime funzioni in una “unità organizzativa” dell’ente dotata di autonomia finanziaria e funzionale, come ad esempio, i direttori di divisione o di stabilimento. Anche tutti i soggetti *delegati dagli amministratori* ad esercitare attività di gestione o direzione della società o di sedi

distaccate devono essere considerati soggetti apicali, così come i datori di lavoro c.d. di fatto

Alla categoria dei soggetti in posizione subordinata appartengono tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali e che, in sostanza, eseguono nell'interesse dell'ente le decisioni adottate dai vertici. Possono essere ricondotti a questa categoria tutti i dipendenti dell'ente, nonché tutti coloro che agiscono in nome, per conto o nell'interesse dell'ente, quali, a titolo di esempio, i collaboratori, i parasubordinati, i consulenti, gli agenti ed i rappresentanti.

Da sottolineare, l'equiparazione – rispetto ai soggetti che ricoprono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente – delle persone che rivestono le medesime funzioni in una “*unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale*”: si tratta, come noto, di una figura sempre più diffusa nella realtà economica attuale, soprattutto nell'ambito di società strutturate su più sedi (come per *Insit Industria S.p.a.* con specifico riferimento allo stabilimento di Montà), e ciò richiede una particolare attenzione al fine di elaborare un modello organizzativo che si riveli, nella prassi, realmente efficace. Si avrà modo di verificare, nella parte speciale dedicata ai singoli reati, come sia necessario fare in modo che ogni singola figura professionale potenzialmente a rischio di commissione dei reati all'interno della *Insit Industria S.p.a.* sia monitorata, attraverso la predisposizione di opportune procedure, al fine di assicurare un idoneo controllo e una effettiva vigilanza su quelle attività “sensibili” nell'ottica della potenziale commissione dei reati previsti dal Decreto.

1.3 Le fattispecie di reato.

L'ente può essere chiamato a rispondere solo in relazione a determinati reati (c.d. *reati presupposto*), individuati dal Decreto, nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto e sono i seguenti:

Art. 24 d.lgs. 231/2001 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico

REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)</p> <p>Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.)</p> <p>Truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, co. 2, n. 1 c.p.)</p> <p>Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)</p> <p>Frode informatica (art. 640-ter c.p.)</p>	<p>Fino a cinquecento quote (da duecento a seicento quote se dal reato siano conseguiti un profitto di rilevante entità o un danno di particolare gravità)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - divieto di contrattare con la P.A. - esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse - divieto di pubblicizzare beni o servizi

Art. 24-bis d.lgs. 231/2001 - Delitti informatici e trattamento illecito di dati

REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE

<p>Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)</p> <p>Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617- quater c.p.)</p> <p>Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)</p> <p>Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)</p> <p>Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635- ter c.p.)</p> <p>Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)</p> <p>Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)</p>	<p>Da cento a cinquecento quote</p>	<ul style="list-style-type: none"> - interdizione dall'esercizio dell'attività - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito - divieto di pubblicizzare beni o servizi
---	-------------------------------------	--

<p>Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-<i>quater</i> c.p.)</p> <p>Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-<i>quinquies</i> c.p.)</p>	<p>Fino a trecento quote</p>	<ul style="list-style-type: none"> - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze e o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito - divieto di pubblicizzare beni e servizi
<p>Falsità nei documenti informatici (art. 491-<i>bis</i> c.p.)</p> <p>Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-<i>quinquies</i> c.p.)</p>	<p>Fino a quattrocento quote</p>	<ul style="list-style-type: none"> - divieto di contrattare con la P.A. - esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse - divieto di pubblicizzare beni o servizi
<p>Art. 24-<i>ter</i> d.lgs. 231/2001 - Delitti di criminalità organizzata</p>		
<p>REATI-PRESUPPOSTO</p>	<p>SANZIONI PECUNIARIE</p>	<p>SANZIONI INTERDITTIVE</p>

<p>Associazione per delinquere diretta alla commissione di delitti contro la libertà individuale e in materia di immigrazione clandestina (art. 416, co. 6, c.p.)</p> <p>Associazioni di tipo mafioso, anche straniere (art. 416-bis c.p.)</p> <p>Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.)</p> <p>Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.)</p> <p>Altri delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. o al fine di agevolare associazioni di tipo mafioso</p> <p>Associazione finalizzata al traffico illecito di stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.P.R. 309/1990)</p>	<p>Da quattrocento a mille quote</p>	<p>Per almeno un anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> - interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto) - sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito - divieto di contrattare con la P.A. - esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse - divieto di pubblicizzare beni o servizi
<p>Associazione per delinquere (art. 416, co. 1-5, c.p.)</p> <p>Delitti in materia di armi (art. 407, co. 2, lett. a), n. 5, c.p.p.)</p>	<p>Da trecento a ottocento quote</p>	

Art. 25 d.lgs. 231/2001 - Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione

REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)</p> <p>Responsabilità del corruttore per l'esercizio della funzione (art. 321 c.p.)</p> <p>Istigazione alla corruzione per l'esercizio della funzione (art. 322, co. 1 e 3, c.p.)</p> <p>Delitti contro la PA commessi nei confronti di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio internazionali (art. 322 bis c.p.)</p> <p>Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.)</p>	<p>Fino a duecento quote (anche per i casi di corruzione di incaricato di pubblico servizio e corruzione internazionale)</p>	<p>NO</p>
<p>Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)</p> <p>Corruzione in atti giudiziari (se i fatti corruttivi sono commessi per favorire o danneggiare una parte processuale) (art. 319-ter, co. 1, c.p.)</p> <p>Responsabilità del corruttore per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 321 c.p.)</p> <p>Istigazione alla corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 322, co. 2 e 4, c.p.)</p> <p>Delitti contro la PA commessi nei confronti di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio internazionali (art. 322 bis c.p.)</p>	<p>Da duecento a seicento quote (anche per i casi di corruzione di incaricato di pubblico servizio e corruzione internazionale)</p>	<p>Non inferiore a 4 anni e non superiore a 7 anni per i soggetti di cui all'art.5 co.1 lett. a), non inferiore a 2 anni e non superiore a 4 anni per i soggetti di cui all'art. 5 co.1 lett. b):</p> <ul style="list-style-type: none"> - interdizione dall'esercizio dell'attività - sospensione o revoca delle, autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito - divieto di contrattare con la P.A.

		<ul style="list-style-type: none"> - esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse - divieto di pubblicizzare beni o servizi
<p>Concussione (art. 317 c.p.)</p> <p>Corruzione aggravata per un atto contrario ai doveri d'ufficio se l'ente ha tratto rilevante profitto (art. 319 aggravato ai sensi dell'art. 319-bis c.p.)</p> <p>Corruzione in atti giudiziari (se taluno è ingiustamente condannato alla detenzione) (art. 319-ter, co. 2, c.p.)</p> <p>Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)</p> <p>Responsabilità del corruttore per corruzione aggravata per atto contrario ai doveri di ufficio e per corruzione in atti giudiziari (art. 321 c.p.)</p> <p>Delitti contro la PA commessi nei confronti di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio internazionali (art. 322 bis c.p.)</p>	<p>Da trecento a ottocento quote (anche per i casi di corruzione di incaricato di pubblico servizio e corruzione internazionale)</p>	<p>Non inferiore a 4 anni e non superiore a 7 anni per i soggetti di cui all'art.5 co.1 lett. a), non inferiore a 2 anni e non superiore a 4 anni per i soggetti di cui all'art. 5 co.1 lett. b):</p> <ul style="list-style-type: none"> - interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto) - sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito - divieto di contrattare con la P.A. - esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse - divieto di pubblicizzare beni o servizi

Art. 25-bis d.lgs. 231/2001 - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento

REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Falsificazione di monete, spendita ed introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)</p>	<p>Da trecento a ottocento quote</p>	<p>Per non oltre un anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> - interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto)
<p>Alterazione di monete (art. 454 c.p.)</p> <p>Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)</p> <p>Fabbricazione o detenzione ((didi fiddi filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)</p>	<p>Fino a cinquecento quote</p>	<ul style="list-style-type: none"> - sospensione o revoca delle, autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
<p>Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete false (art. 455 c.p.)</p>	<p>Le sanzioni pecuniarie stabilite per i reati previsti dagli artt. 453 e 454, ridotte da un terzo alla metà</p>	<ul style="list-style-type: none"> - divieto di contrattare con la P.A.
<p>Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)</p>	<p>Le sanzioni pecuniarie stabilite per i reati previsti dagli artt. 453, 455, 457 e 464, co. 2, c.p., ridotte di un terzo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse - divieto di pubblicizzare beni o servizi

<p>Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.)</p> <p>Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)</p>	<p>Fino a ottocento quote</p>	<ul style="list-style-type: none"> - interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto) - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito - divieto di contrattare con la P.A. - esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse - divieto di pubblicizzare beni o servizi
--	-------------------------------	---

25-ter d.lgs. 231/2001 - Reati societari

REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)	Da duecento a quattrocento quote	NO
Fatti lievi – previsti dall'art. 2621 c.c. (art. 2621 bis c.c.)	Da cento a duecento quote	NO
False comunicazioni sociali (art. 2622 c.c.)	Da quattrocento a seicento quote	NO
Falso in prospetto (art. 2623 1° comma c.c.)	Da duecento a duecentosessanta quote	NO
Falso in prospetto (art. 2623 2° comma c.c.)	Da quattrocento a seicentosessanta quote	NO

Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.) Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei	Da centocinquanta a trecentotrenta quote	NO
Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)	Da cento a centotrenta quote	
Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 comma 1° c.c., abrogato ai sensi dell'art. 37, co. 2, d.lgs. 39/2010)	Da duecento a duecentosessanta quote	
Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 comma 2° c.c., abrogato ai sensi dell'art. 37, co. 2, d.lgs. 39/2010)	Da quattrocento a ottocento quote	
Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, co. 1 e 2, c.c.)	Da duecento a quattrocento quote	
Impedito controllo che causa danno ai soci (art. 2625, co. 2, c.c.) Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.) Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.) Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)	Da duecento a trecentosessanta quote	
Aggiotaggio (art. 2637 c.c.) Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.)	Da quattrocento a mille quote	
Corruzione tra privati limitatamente alla condotta di chi "dà o promette denaro o altra utilità" (art. 2635, co. 3, c.c.)	Da quattrocento a seicento quote	

istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.)	Da duecento a quattrocento quote	Sanzioni interdittive ai sensi dell'art. 9 co 2 dgl. 231/2001
Art. 25-quater d.lgs. 231/2001 - Delitti con finalità di-terrorismo o di eversione dell'ordine democratico		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione previsti dal codice penale e da leggi speciali puniti con la reclusione inferiore a 10 anni	Da duecento a settecento quote	<p>Per almeno un anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> - interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto) - sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito - divieto di contrattare con la P.A. - esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse - divieto di pubblicizzare beni e servizi <p>Interdizione definitiva dell'attività se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati- presupposto.</p>

Delitti con finalità di-terrorismo o di eversione previsti dal codice penale o da leggi speciali puniti con la reclusione non inferiore a 10 anni o con l'ergastolo	Da quattrocento a mille quote	
Art. 25-quater.1 d.lgs. 231/2001 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (583-bis c.p.)	Da trecento a settecento quote	<p>Per almeno un anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> - interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa sono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato-presupposto) - sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni, accreditamento (se è un ente privato accreditato) o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito - divieto di contrattare con la P.A. - esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse - divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Art. 25-quinquies d.lgs. 231/2001 - Delitti contro la personalità individuale

REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Atti sessuali con minore di età compresa tra i quattordici e i diciotto anni, in cambio di denaro o altro corrispettivo (art. 600-bis, co. 2, c.p.)</p> <p>Pornografia minorile – Offerta o cessione di materiale pedopornografico, anche per via telematica (art. 600-ter, co. 3 e 4 c.p.)</p> <p>Detenzione di materiale pedopornografico (art. 600-quater c.p.)</p> <p>Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.)</p>	<p>Da duecento a settecento quote (anche se relativi al materiale pornografico rappresentante immagini di minori o parti di esse)</p>	

<p>Prostituzione minorile (art. 600-bis, co. 1, c.p.)</p> <p>Pornografia minorile - Reclutamento o utilizzo di minore per spettacoli pornografici e distribuzione di materiale pedopornografico, anche virtuale (art. 600-ter, co. 1 e 2, c.p.)</p> <p>Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.)</p>	<p>Da trecento a ottocento quote</p>	<p>Per almeno un anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> - interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati-presupposto) - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito - divieto di contrattare con la P.A. - esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse - divieto di pubblicizzare beni e servizi
<p>Riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.)</p> <p>Tratta di persone (art. 601 c.p.)</p> <p>Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)</p> <p>Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.)</p>	<p>Da quattrocento a mille quote</p>	
<p>Art. 25-sexies d.lgs. 231/2001 - Abusi di mercato</p>		

REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 d.lgs. 58/1998)</p> <p>Manipolazione del mercato (art. 185 d.lgs. 58/1998)</p>	<p>Da quattrocento a mille quote (ma se i reati hanno procurato all'ente un prodotto o profitto di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto)</p>	<p>NO</p>
<p>Art. 25-septies d.lgs. 231/2001 - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche o sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro</p>		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Omicidio colposo commesso con violazione dell'articolo 55, co. 2, d.lgs. 81/2008 (art. 589 c.p.)</p>	<p>Mille quote</p>	<p>Per almeno tre mesi e non più di un anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> - interdizione dall'esercizio dell'attività - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito - divieto di contrattare con la P.A. - esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse - divieto di pubblicizzare beni o servizi
<p>Omicidio colposo commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 589 c.p.)</p>	<p>Da duecentocinquanta a cinquecento quote</p>	

<p>Lesioni personali colpose commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 590, co. 3, c.p.)</p>	<p>Non superiore a duecentocinquanta quote</p>	<p>Per non più di sei mesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - interdizione dall'esercizio dell'attività - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito - divieto di contrattare con la P.A. - esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse - divieto di pubblicizzare beni o servizi
<p>Art. 25 <i>octies</i> d.lgs. 231/2001 - Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio</p>		
<p>REATI-PRESUPPOSTO</p>	<p>SANZIONI PECUNIARIE</p>	<p>SANZIONI INTERDITTIVE</p>

<p>Ricettazione (art. 648 c.p.)</p> <p>Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)</p> <p>Impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)</p> <p>Autoriciclaggio (art. 648 ter-1 c.p.)</p>	<p>Da duecento a ottocento quote (da quattrocento a mille quote se il denaro, i beni o le altre utilità provengono da delitto per cui è stabilita la pena della reclusione superiore nel massimo a cinque anni)</p>	<p>Per non più di due anni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - interdizione dall'esercizio dell'attività - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito - divieto di contrattare con la P.A. - esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse - divieto di pubblicizzare beni o servizi
---	---	---

Art. 25-novies d.lgs. 231/2001 - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore

REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
<p>Protezione penale dei diritti di utilizzazione economica e morale (171, co. 1, lett. a-bis e co. 3, L. 633/1941)</p> <p>Tutela penale del <i>software</i> e delle banche dati (art. 171-bis l. 633/1941)</p> <p>Tutela penale delle opere audiovisive (art. 171-ter l. 633/1941)</p> <p>Responsabilità penale relativa ai supporti non soggetti al contrassegno SIAE (art. 171-septies l. 633/1941)</p> <p>Tutela penale delle trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato (art. 171-octies l. 633/1941) (art.)</p>	<p>Fino a cinquecento quote</p>	<p>Per non oltre un anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> - interdizione dall'esercizio dell'attività - sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito - esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse - divieto di pubblicizzare beni e servizi

Art. 25-decies d.lgs. 231/2001 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)	Fino a cinquecento quote	NO

Art. 25-undecies d.lgs. 231/2001 - Reati ambientali

REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.)	Da duecentocinquanta a seicento quote	SI fino a 1 anno
Disastro ambientale (art. 452 quater c.p.)	Da quattrocento a ottocento quote	SI fino a 1 anno
Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.)	Da duecento a cinquecento quote	NO
Associazione ex art. 416 c.p. finalizzata a commettere uno dei reati precedenti (art. 452 octies c.p.)	Da trecento a mille quote	NO
Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.)	Da duecentocinquanta a seicento quote	NO

<p>Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)</p>	<p>Fino a duecentocinquanta quote</p>	<p>NO</p>
<p>Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733- bis c.p.)</p>	<p>Da centocinquanta a duecentocinquanta quote</p>	
<p>Reati in materia di scarichi di acque reflue industriali (art. 137 d.lgs. 152/2006)</p>	<p>Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (co. 3, 5, primo periodo, e 13)</p>	<p>NO</p>
<p>Reati in materia di scarichi di acque reflue industriali (art. 137 d.lgs. 152/2006)</p>	<p>Da duecento a trecento quote (co. 2, 5, secondo periodo, 11)</p>	<p>Per non oltre sei mesi: - interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato di cui all'art. 260 d.lgs. 152/2006);</p>

<p>Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452 quaterdecies c.p.)*</p>	<p>Da trecento a cinquecento quote (co. 1) Da quattrocento a ottocento quote (co. 2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito - divieto di contrattare con la P.A. - esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse - divieto di pubblicizzare beni e servizi
<p>Reati in materia di gestione non autorizzata di rifiuti (art. 256 d.lgs. 152/2006)</p>	<p>Fino a duecentocinquanta quote (co. 1, lett. a, e 6, primo periodo) Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (co. 1, lett. b, 3 primo periodo e 5) Da duecento a trecento quote (co. 3, secondo periodo) Le sanzioni sono ridotte della metà nelle ipotesi di inosservanza delle prescrizioni contenute o richiamate nelle autorizzazioni, di carenza dei requisiti e delle condizioni richiesti per le iscrizioni o comunicazioni.</p>	<p>Nella sola ipotesi del comma 3, secondo periodo, si applicano per non oltre sei mesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - interdizione dall'esercizio dell'attività - sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito - divieto di contrattare con la P.A. - esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse - divieto di pubblicizzare beni o servizi

<p>Reati in materia di bonifica dei siti (art. 257 d.lgs. 152/2006)</p>	<p>Fino a duecentocinquanta quote (co. 1)</p> <p>Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (co. 2)</p>	<p>NO</p>
<p>Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 d.lgs. 152/2006)</p>	<p>Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (co. 4, secondo periodo)</p>	
<p>Traffico illecito di rifiuti (art. 259 d.lgs. 152/2006)</p>	<p>Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (co. 1)</p>	
<p>Violazioni, irregolarità, omissioni relative al sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis d.lgs. 152/2006)</p>	<p>Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (co. 6 e 7, secondo e-terzo periodo, e 8, primo periodo)</p> <p>Da duecento a trecento quote (co. 8, secondo periodo)</p>	<p>NO</p>
<p>Reati in materia di tutela di specie animali e vegetali in via di estinzione (l. 150/1992)</p>	<p>Fino a duecentocinquanta quote (art. 1, co. 1, art. 2, co. 1 e 2, art. 6, co. 4, art. 3-bis, co. 1 se è prevista la reclusione non superiore a un anno)</p> <p>Da centocinquanta a duecentocinquanta quote (art. 1, co. 2, art. 3-bis, co. 1 se è prevista la reclusione non superiore a due anni)</p> <p>Da duecento a trecento quote (art. 3-bis, co. 1 se è prevista la reclusione non superiore a tre anni)</p> <p>Da trecento a cinquecento quote (art. 3-bis, co. 1 se è prevista la reclusione superiore a tre anni)</p>	<p>NO</p>

<p>Reati in materia di ozono e atmosfera (art. 3, co. 6, l. 549/1993)</p>	<p>Da centocinquanta a duecentocinquanta quote</p>	
<p>Reati in materia di tutela dell'aria e di riduzione delle emissioni in atmosfera (art. 279, co. 5, d.lgs. 152/2006)</p>	<p>Fino a duecentocinquanta quote</p>	
<p>Inquinamento colposo provocato dalle navi (art. 9, co. 1, d.lgs. 202/2007)</p>		
<p>Inquinamento doloso provocato dalle navi o inquinamento colposo aggravato dalla determinazione di danni permanenti o comunque di rilevante gravità alle acque (art. 8, co. 1, e 9, co. 2, d.lgs. 202/2007)</p>	<p>Da centocinquanta a duecentocinquanta quote</p>	<p>Per non oltre sei mesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione del reato di cui all'art. 8 d.lgs. 202/2007) - sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito - divieto di contrattare con la P.A. - esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse - divieto di pubblicizzare beni o servizi

<p>Inquinamento doloso aggravato dalla determinazione di danni permanenti o comunque di rilevante gravità alle acque (art. 8, co. 2, d.lgs. 202/2007)</p>	<p>Da duecento a trecento quote</p>	
<p>Art. 25-duodecies d.lgs. 231/2001 - Impiego di cittadini di paesi-terzi il cui soggiorno è irregolare</p>		
<p>REATI-PRESUPPOSTO</p>	<p>SANZIONI PECUNIARIE</p>	<p>SANZIONI INTERDITTIVE</p>
<p>Occupazione di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno o con permesso di soggiorno scaduto, revocato e annullato, aggravata dal numero superiore a tre, dalla minore età, dalla sottoposizione a condizioni lavorative di particolare sfruttamento (art. 22, co. 12-bis, d.lgs. 286/1998)</p> <p>Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (promozione, direzione, organizzazione, finanziamento o trasporto di stranieri privi di permesso di soggiorno nel territorio dello Stato (art. 12 co. 3 d. lgs 286/98 – introdotto con la L. 161/2017))</p> <p>Circostanza aggravante ed aumento della pena in casi particolari (art. 12 co. 3 bis e ter d. lgs 286/98 - introdotto con la L. 161/2017)</p> <p>Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (favoreggiamento della permanenza di stranieri privi di permesso di soggiorno nel territorio dello Stato (art. 12 co. 5 d. lgs 286/98 - introdotto con la L. 161/2017))</p>	<p>Da cento a duecento quote, entro il limite di € 150.000,00</p> <p>Da quattrocento a mille quote</p> <p>Da quattrocento a mille quote</p> <p>Da cento a duecento quote</p>	<p>NO</p> <p>Oltre un anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> - interdizione dall'esercizio dell'attività - sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito - divieto di contrattare con la P.A. - esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse divieto di pubblicizzare beni o servizi

Art. 25-terdecies d.lgs. 231/2001 – Razzismo e xenofobia.		
REATI-PRESUPPOSTO	SANZIONI PECUNIARIE	SANZIONI INTERDITTIVE
Propaganda e istigazione o incitamento all'odio per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604 bis c.p.)	Da duecento a ottocento quote	SI
Art. 25-quaterdecies d.lgs. 231/2001 – Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati		
Frode in competizioni sportive (art. 1 L. 401/89)	Fino a duecentosessanta quote in relazione alle fattispecie contravvenzionali Fino a cinquecento quote in relazione alle fattispecie delittuose	NO SI per un periodo non inferiore a 1 anno
Esercizio abusivo di attività di giuoco o scommessa (art. 4 L. 401/89)	Fino a duecentosessanta quote in relazione alle fattispecie contravvenzionali Fino a cinquecento quote in relazione alle fattispecie delittuose	NO SI per un periodo non inferiore a 1 anno
Art. 25-quinquiesdecies d.lgs. 231/2001 – Reati tributari (introdotto con il D.L. 124/2019 convertito con L. n. 157 del 19/12/2019)		

<p>Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 c. 1 D. L.vo 74/2000)</p> <p>Se l'ammontare degli elementi fittizi è inferiore a euro centomila (art. 2 c. 2 bis D. L.vo 74/2000)</p>	<p>Fino a cinquecento quote</p> <p>Fino a quattrocento quote</p>	<p>SI</p>
<p>Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D. L.vo 74/2000)</p>	<p>Fino a cinquecento quote</p>	<p>SI</p>
<p>Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 c. 1 D. L.vo 74/2000)</p> <p>Se l'importo non rispondente al vero indicato nelle fatture è inferiore a euro centomila (art. 8 c. 2 bis D. L.vo 74/2000)</p>	<p>Fino a cinquecento quote</p> <p>Fino a quattrocento quote</p>	<p>SI</p>
<p>Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D. L.vo 74/2000)</p>	<p>Fino a quattrocento quote</p>	<p>SI</p>
<p>Sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte (art. 11 D. L.vo 74/2000)</p>	<p>Fino a quattrocento quote</p>	<p>SI</p>
<p>Art. 10 I. 146/2006 - Ratifica ed esecuzione della Convenzione ONU contro il crimine organizzato transnazionale</p>		
<p>REATI-PRESUPPOSTO</p>	<p>SANZIONI PECUNIARIE</p>	<p>SANZIONI INTERDITTIVE</p>

<p>Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)</p> <p>Associazione di tipo mafioso, anche straniera (art. 416-bis c.p.)</p> <p>Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater d.P.R. 43/1973)</p> <p>Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.P.R. 309/1990)</p>	<p>Da quattrocento a mille quote</p>	<p>Per almeno di un anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> - interdizione dall'esercizio dell'attività (interdizione definitiva se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di uno dei reati-presupposto) - sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito - divieto di contrattare con la P.A. - esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse - divieto di pubblicizzare beni e servizi <p>Interdizione definitiva dell'attività se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati- presupposto.</p>
--	--------------------------------------	--

<p>Reati in materia di immigrazione clandestina (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, d.lgs. 286/1998)</p>	<p>Da duecento a mille quote</p>	<p>Per non oltre due anni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - interdizione dall'esercizio dell'attività - sospensione o revoca delle licenze, autorizzazioni o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito - divieto di contrattare con la P.A. - esclusione da agevolazioni e revoca di quelle eventualmente già concesse - divieto di pubblicizzare beni e servizi
<p>Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)</p> <p>Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)</p>	<p>Fino a cinquecento quote</p>	<p>NO</p>

* Il D.Lgs. 1 marzo 2018 recante "*disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice in materia penale a norma dell'art. 1, comma 85, lettera q) della Legge 23 giugno 2017 n. 103*" ha abrogato la fattispecie di reato di cui all'art. 260 del D.Lgs. 3 aprile 2006 n. 152 (presupposto di responsabilità per gli Enti in forza del disposto dell'art. 25 *undecies* D.Lgs. 231/01), e di quella di cui al comma 3 *bis* dell'art. 3 della Legge 13 ottobre 1975 n. 654 (presupposto di responsabilità per gli Enti in virtù del richiamo compiuto dall'art. 25 *terdecies* D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231). Fattispecie di reato dai contenuti analoghi a quelle abrogate sono state inserite all'interno del Codice Penale, rispettivamente agli artt. 452 *quaterdecies* e 604 *bis*: nonostante il mancato coordinamento degli artt. 25 *undecies* e 25 *terdecies* D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 si ritiene che le stesse continuino a costituire presupposto di responsabilità per gli Enti.

Per ciò che attiene a quest'ultima categoria l'art. 10 della Legge n. 146 del 16/3/06 *“Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale”* ha previsto la responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati definiti *“transnazionali”*.

L'art. 3 della medesima Legge afferma che si considera reato transnazionale quello *“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, 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”*.

Pertanto rientrano in questa categoria i reati sopra riportati nella tabella.

1.4 Reati commessi all'estero.

Secondo l'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D. L.vo 231/01 - commessi all'estero.

La Relazione illustrativa al Decreto sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per i reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso da un soggetto apicale, ex art. 5 comma 1 Decreto;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi ed alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p.;
- nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

In concreto, ciò comporta, ai fini del presente modello organizzativo, la necessità di considerare anche le operazioni che *Insit Industria S.p.a.* si trova a compiere all'estero, ad esempio per acquisti

e/o vendite in Paesi diversi dall'Italia. Tale aspetto sarà vagliato per quanto qui rilevante nella parte speciale, laddove verranno affrontate le singole ipotesi di reato per le quali il legislatore ha previsto la responsabilità dell'ente collettivo.

1.5 Il sistema sanzionatorio.

L'art. 9 del Decreto contiene l'elenco delle sanzioni previste a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati.

Le sanzioni in questione sono:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la confisca, anche per equivalente (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- d) la pubblicazione della sentenza (nel caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Rientrano tra le **sanzioni interdittive** (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni:

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

Tali sanzioni possono essere applicate unicamente in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste, come ad esempio per i reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto); i reati, relativi alla falsità in monete (art. 25-bis del Decreto); ai delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto); ai

delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto); ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies del Decreto); ai reati ambientali (art. 25 undecies del Decreto), nonché ai reati tributari (art. 25 quinquiesdecies del Decreto).

Inoltre, ai fini dell'applicabilità delle sanzioni interdittive in oggetto deve ricorrere almeno una delle seguenti condizioni:

- che l'ente abbia tratto dal reato un profitto rilevante e il reato sia stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, Decreto).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, in luogo dell'irrogazione della sanzione interdittiva, la possibile prosecuzione dell'attività della società da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del Decreto.

Per contro le sanzioni interdittive non si applicheranno qualora l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- abbia risarcito il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, quantomeno, si sia adoperato in tal senso);
- abbia messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria il profitto del reato;
- abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato adottando e rendendo operativi modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di reati della stessa specie di quello verificatosi.

Per ciò che concerne invece **la sanzione pecuniaria**, questa è determinata dal Giudice Penale attraverso un sistema basato su “quote” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di € 258 ad un massimo di € 1.549 (**in concreto la sanzione può variare da un minimo di € 25.800,00 ad un massimo di € 1.549.000,00**). Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il Giudice Penale determina il numero delle quote, tenendo conto: della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Nel determinare l’importo della singola quota, il giudice tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali della società allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione.

1.6 Criteri di imputazione della responsabilità all’ente ed esenzione da responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione.

La realizzazione, in ogni suo elemento costitutivo, di uno dei reati presupposto costituisce solo una delle condizioni per l’applicabilità della disciplina dettata dal Decreto.

Vi sono, infatti, ulteriori elementi che attengono alle modalità di imputazione all’ente dell’illecito da reato e che, a seconda della loro natura, possono essere suddivise in criteri di imputazione di natura oggettiva e di natura soggettiva.

I criteri di natura **oggettiva** richiedono che:

- il fatto di reato sia stato commesso da parte di un *soggetto che abbia un rapporto qualificato con la persona giuridica*;
- il reato sia stato commesso *nell’interesse* o a *vantaggio* dell’ente. Il vantaggio **esclusivo** dell’agente (o di un terzo) non determina alcuna responsabilità in capo all’ente, trattandosi di una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica al fatto di reato.

Ai fini dell’affermazione della responsabilità dell’ente, oltre all’esistenza dei requisiti fin qui richiamati, che consentono di effettuare un collegamento oggettivo tra il reato commesso e

l'attività dell'ente, il legislatore impone anche l'accertamento di un requisito di tipo soggettivo, consistente in una condotta colpevole dell'ente rispetto alla realizzazione del reato. Tale requisito soggettivo, si identifica con:

- la c.d. “*colpa in organizzazione*” dell'ente, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato. In altre parole l'ente risponde per un difetto di organizzazione, ovvero per non aver adottato ed efficacemente attuato un idoneo piano di gestione e di controllo volto a prevenire la commissione di reati al suo interno.

La colpa in organizzazione non si risolve in una colpevolezza *in re ipsa* in quanto l'ente può e deve essere esonerato da responsabilità laddove dimostri di avere adottato ed attuato le misure di organizzazione, gestione e controllo idonee a prevenire la commissione di reati della medesima specie di quello verificatosi.

Il Decreto esclude infatti la responsabilità dell'ente, nel caso in cui, *prima* della commissione *del reato*, l'ente si sia dotato e abbia efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (il Modello) idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

Il Modello opera quale esimente sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale sia che sia stato commesso da un soggetto subordinato.

Tuttavia, per i reati commessi dai soggetti apicali, il Decreto introduce una sorta di *presunzione di responsabilità dell'ente* (e di inversione dell'onere probatorio) e pertanto sarà l'ente che, per essere esonerato da responsabilità, dovrà dimostrare che:

- 1) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- 2) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad *un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo* (Organismo di Vigilanza);

3) i soggetti apicali hanno commesso il reato eludendo *fraudolentemente* il Modello;

4) non vi è stata *omessa* o *insufficiente vigilanza* da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Invece, per i reati commessi dai soggetti sottoposti, l'ente può essere chiamato a risponde (con onere probatorio a carico dell'accusa) solo qualora si accerti che *“la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza”* che gravano tipicamente sul vertice aziendale o sui soggetti da questi delegati.

Al contrario, si presuppongono osservati tali doveri *“se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello, pur non costituendo un *obbligo* giuridico, è quindi l'unico strumento a disposizione dell'ente per dimostrare la propria estraneità ai fatti di reato e, in definitiva, per andare esente dalla responsabilità stabilita dal Decreto.

Sul punto si precisa che non è sufficiente la mera adozione del modello, essendo in realtà necessario che questo sia in concreto efficace ed effettivo.

Quanto all'efficacia, il legislatore, all'art. 6 comma 2 del Decreto, statuisce che il modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- introdurre un codice etico di comportamento per le attività aziendali.

La caratteristica dell'effettività del modello è invece legata alla sua efficace attuazione che, a norma dell'art. 7 comma 4 del Decreto, richiede:

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

1.7 Responsabilità dell'ente e vicende modificative dell'assetto aziendale.

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente nel caso di *vicende modificative*: trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda e sul punto sancisce la regola che, nel caso di *“trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto”*. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, il Decreto prevede che l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponda dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione.

Nel caso di scissione parziale, il Decreto prevede invece che resti ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito.

Se la fusione o la scissione sono intervenute prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice nella commisurazione della sanzione pecuniaria terrà conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, il Decreto stabilisce che, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

2. LA SOCIETÀ ED IL SUO ASSETTO ORGANIZZATIVO.

2.1 L'oggetto Sociale.

La Società ha, sinteticamente, quale oggetto sociale: la lavorazione della gomma, della plastica, della gomma termoplastica (TPE) e di materie affini in genere, tanto in Italia quanto all'estero, comprese le attività di progettazione, sviluppo e sperimentazione di prodotti realizzati con i materiali citati.

2.2 La struttura aziendale (Modello di Governance) ed i principi ispiratori.

Il capitale sociale della società appartiene per la quasi totalità alla Insit Industria s.r.l. ed opera nei locali di Torino, Corso Govone n. 18, ove si trova la sede legale della società con gli uffici amministrativi, e di Montà (CN), Corso Manzoni n. 69, ove ha sede dello stabilimento di produzione.

Insit Industria S.p.A., ha, da sempre, privilegiato il cosiddetto sistema di governance tradizionale, ma di recente, in occasione della predisposizione del Modello, ha ritenuto necessario provvedere a ridefinire le deleghe di funzioni gestorie da attribuire ai singoli Consiglieri di Amministrazione

e a terzi procuratori speciali della società determinando responsabilità e limiti che fossero maggiormente in linea con l'effettiva attività svolta da ciascuno.

Pertanto, in sede di riunione del C.d.A del 20/5/15, si è provveduto a ridefinire le nomine all'interno del Consiglio anche attraverso una redistribuzione delle competenze gestionali, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e di prevenzione degli infortuni sul lavoro, nonché in materia di tutela ambientale.

In particolare la struttura aziendale è così ripartita:

- Assemblea: l'assemblea dei soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla Legge e dallo Statuto.

- Consiglio di Amministrazione: l'organo amministrativo di *Insi Industria S.p.a.* è composto da sei membri (Presidente, Vice Presidente, due Condirettori Generali e due Consiglieri di Amministrazione), che durano in carica per il periodo stabilito dall'assemblea all'atto della nomina e, comunque, per non più di tre esercizi, e precisamente fino all'assemblea ordinaria convocata per l'approvazione del bilancio dell'ultimo esercizio di durata in carica. I membri del Consiglio di Amministrazione sono rieleggibili.

Il C.d.a. è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società. In particolare, sono riservate al C.d.A le competenze ed i correlati poteri relativi all'approvazione dei budgets, commerciale, economico, degli investimenti e finanziario, all'acquisto, cessione, affitto di azienda o rami d'azienda da terzi ed a terzi, all'acquisto e vendita di beni immobili, alla stipulazione di mutui con rilascio di garanzie reali a favore di terzi nonché infine alla nomina e licenziamento di dirigenti e determinazione del relativo trattamento economico ivi compresi l'erogazione di eventuali premi.

Il CdA ha provveduto alla nomina di due Condirettori Generali, cui sono stati conferiti ampi poteri e deleghe, mentre al Presidente e al Vice Presidente del CdA sono stati conferiti tutti i poteri, da esercitarsi disgiuntamente, di ordinaria e straordinaria amministrazione, inerenti all'impresa ed al suo funzionamento con l'esclusione dei poteri non delegabili per legge, nonché di quelli riservati al Consiglio di Amministrazione.

- Collegio Sindacale: l'organo di controllo della Società è composto da tre Sindaci Effettivi e da due Supplenti che durano in carica tre esercizi e sono rieleggibili. Il Collegio Sindacale ha i doveri e i poteri di cui agli artt. 2403 e 2403 bis c.c. ed esercita il controllo contabile sulla società. Tutti i Sindaci effettivi e i Sindaci Supplenti della Società sono muniti dei requisiti di onorabilità e professionalità di cui all'articolo 148, comma 4, del Testo Unico nonché dei requisiti di indipendenza previsti dall'articolo 148, comma 3, del Testo Unico.

Alla base delle scelte di corporate governance di *Insit Industria S.p.a.* si pone, quale principio ispiratore ed informatore, la correttezza che rappresenta, infatti, l'apice di una piramide di valori che ispirano l'organizzazione dell'impresa, muovendo idealmente dal Codice Etico per passare alle procedure che connotano trasversalmente l'intera attività ed alle quali si conformano le prassi operative.

Le procedure devono assicurare il rispetto dei seguenti principi:

- **tracciabilità:** deve essere ricostruibile la formazione degli atti e delle fonti informative/documentali utilizzate a supporto dell'attività svolta, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate;
- **separazione di compiti:** non deve esserci identità soggettiva tra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che devono dare evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno;
- **poteri di firma e poteri autorizzativi:** devono esistere regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni;
- **archiviazione/tenuta dei documenti:** i documenti riguardanti l'attività devono essere archiviati e conservati, a cura della funzione competente, con modalità tali da non permettere la modificazione successiva, se non con apposita evidenza;
- **riservatezza:** l'accesso ai documenti già archiviati, di cui al punto precedente, deve essere motivato e consentito solo al soggetto competente in base alle norme interne o a un suo delegato, al Collegio Sindacale, all'Organismo di Vigilanza.

2.3 Assetto organizzativo di INSIT INDUSTRIA S.p.a.

La finalità, che ha indotto *Insit Industria S.p.A.* a ridisegnare il conferimento di poteri e delghe è quella di creare un controllo effettivo sull'azienda, anche con riferimento alle problematiche di sicurezza sul lavoro e tutela ambientale e di ogni altra attività che costituisca area di rischio per l'azienda.

In tal senso la società ha operato la scelta di suddividere l'attività e le conseguenti responsabilità in specifici settori, ciascuno dotato di ampia autonomia gestionale e di spesa facente capo ad uno dei due Condirettori Generali: l'uno responsabile dell'area commerciale e degli acquisti e l'altro referente dell'area amministrativa – finanziaria.

Inoltre, entrambi i Condirettori Generali sono stati nominati datori di lavoro con competenze specifiche (v. allegati A e B al verbale del Consiglio di Amministrazione del 20/5/15) in materia di sicurezza ed igiene del lavoro ed in materia di tutela ambientale; esercitano i poteri e le competenze loro attribuite coadiuvato dal Direttore di stabilimento, nominato all'uopo procuratore speciale e datore di lavoro delegato.

A seguito della ridefinizione dei suddetti poteri e delle relative responsabilità *Insit Industria S.p.A.* ha provveduto a ridisegnare i nuovi organigrammi della struttura organizzativa della società e della sicurezza.

3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO.

3.1 Obiettivi e finalità del Modello.

La decisione di *Insit Industria S.p.A.* di adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, non solo è finalizzata a limitare il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto o consentire alla società di beneficiare dell'esimente prevista dallo stesso, ma è atto che deve tendere a migliorare la *Corporate Governance* ossia il "buon governo" della Società. Pertanto, il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, adottato sulla base delle disposizioni di legge, costituisce a tutti gli effetti il regolamento interno della società.

È, altresì, convinzione della Società che il modello adottato, ferma restando la sua finalità peculiare e la necessaria conformità ai requisiti di legge vada calato nella realtà aziendale in particolare adattando il proprio sistema dei controlli interni, prevedendo le finalità specifiche di garantire la conformità delle prassi aziendali alle norme etiche e al corretto e lecito svolgimento delle attività.

In quest'ottica esso si pone come obiettivo principale quello di costituire la base per un sistema strutturato e organico di procedure organizzative, gestionali e di controllo, finalizzato a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto nonché a rendere più efficace il sistema dei controlli.

Più in generale, il Modello si propone quale fondamentale strumento di sensibilizzazione di tutti i dipendenti e di tutti i "terzi" (fornitori, clienti, partner commerciali, ecc.), obbligati ad adottare un comportamento corretto e trasparente che sia in linea con i valori etici a cui si ispira la società nel perseguimento del proprio oggetto sociale.

Quanto previsto nel presente Modello, quindi, mira ad affermare e diffondere una cultura di impresa improntata alla legalità, condizione indispensabile per un successo economico duraturo: nessun comportamento illecito, sia pur realizzato nell'interesse o a vantaggio dell'impresa, può ritenersi in linea con la politica adottata dalla società.

Il Modello è finalizzato inoltre alla diffusione di una cultura del controllo e dell'informazione che dovrà governare tutte le fasi decisionali e operative dell'attività sociale, nella piena consapevolezza dei rischi derivanti dalla possibile commissione di reati.

Il Modello adottato dovrà coinvolgere ogni aspetto dell'attività della Società, attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, con l'obiettivo di gestire correttamente le possibili situazioni di rischio e/o di conflitto di interesse.

Il Modello dovrà inoltre essere integrato con i Sistemi di Gestione esistenti dei quali costituisce un elemento fondante ed essenziale.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, *Insit Industria S.p.a.* si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- individuare le aree aziendali e le relative attività sensibili che per la loro particolare natura possono comportare un rischio reato ai sensi del Decreto;
- valutare il sistema dei controlli esistente e ove necessario provvedere al suo adeguamento per garantire che il rischio di commissione dei reati sia ridotto ad un "livello accettabile";
- definire un sistema di regole che fissi le linee di comportamento generali (Codice Etico) e specifiche (procedure organizzative) volte a disciplinare le attività aziendali nei settori "sensibili";
- consentire, grazie ad un'azione costante di monitoraggio sulle proprie Aree operative (con riferimento alle attività a rischio) e sui Protocolli operativi, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati;
- formare il personale sui contenuti del Modello, Codice Etico e, più in generale, sui poteri autorizzativi, sulle linee di dipendenza gerarchica, sulle procedure, sui flussi di informazione e su tutto quanto contribuisca a dare trasparenza all'attività aziendale;
- determinare nei destinatari del Modello la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali e disciplinari (oltre alle sanzioni amministrative irrogabili alla società);
- nominare ed attribuire ad un Organismo di Vigilanza specifiche competenze in ordine al controllo dell'effettivo funzionamento, dell'adeguatezza e dell'aggiornamento del Modello.

3.2 Le Linee Guida e la predisposizione del Modello.

I modelli organizzativi, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 3, del decreto “possono essere adottati (...) 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 sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”. Occorre, tuttavia, sottolineare che le indicazioni contenute nelle linee guida predisposte dalle Associazioni di categoria rappresentano solo un quadro di riferimento e non esauriscono le cautele che possono essere adottate dai singoli enti nell'ambito dell'autonomia di scelta dei modelli organizzativi ritenuti più idonei.

Nella predisposizione e nella realizzazione del presente Modello, la società si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria loro ultima versione (aggiornata a marzo 2014 e dichiarata idonea dal Ministero della Giustizia).

La metodologia seguita per la predisposizione del presente Modello ha tenuto conto dei seguenti aspetti:

- l'analisi dell'assetto organizzativo della società e conseguenti interviste con il management aziendale al fine di effettuare la mappatura delle attività a rischio (c.d. “attività sensibili”), ovvero di quelle attività aziendali nell'ambito delle quali possono essere commessi i reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001;
- l'attribuzione ai soggetti coinvolti nella formazione e nell'attuazione della volontà sociale, nelle differenti attività svolte, di poteri coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- l'attribuzione ad un organismo di controllo indipendente (Organismo di Vigilanza, in seguito O.d.V.) di specifici compiti di vigilanza sulla divulgazione, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- la diffusione nell'impresa di regole comportamentali, procedure e politiche aziendali conformi ai principi fissati nel Modello e coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nella loro attuazione;

- l'esigenza di verificare in concreto il corretto funzionamento del Modello e procedere, se del caso e sulla base delle indicazioni emergenti dall'esperienza applicativa, ad un aggiornamento dello stesso.

Pertanto, sulla base della documentazione aziendale di riferimento, dell'attività c.d. di *auditing* svolta sia mediante la formulazione di specifici questionari che attraverso interviste rivolte alle funzioni aziendali coinvolte, si è potuto tracciare un quadro preciso delle attività c.d. "a rischio" in modo tale da individuare le singole Aree, le attività sensibili e le funzioni coinvolte che potenzialmente possono essere esposte al rischio di commissione dei reati previsti dal decreto.

Sulla scorta dell'attività di "mappatura", sono state quindi specificate e dettagliate le misure tecniche ed organizzative in chiave prevenzionale da adottarsi attraverso l'individuazione delle deleghe e procure conferite *ad hoc* a soggetti con riferimento a compiti e materie specifiche, nonché l'analisi ed eventuale implementazione delle procedure aziendali esistenti e/o redazione di nuove procedure, ove necessarie.

Il Modello si compone di una *Parte Generale*, che descrive e disciplina il funzionamento complessivo del sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato volto a prevenire la commissione dei reati presupposto e di tante parti speciali (aventi carattere integrativo rispetto alla parte generale) quante sono le aree individuate e classificate "a rischio" commissione dei reati stessi con indicazione dei protocolli idonei a contenere il rischio evidenziato.

Il progetto di realizzazione del progetto è stato avviato dalla Società, con una serie di valutazioni preliminari, nel luglio del 2013 con conferimento di apposito incarico in data 13/1/2014.

3.3 Il rapporto tra Modello e Codice Etico.

Il Codice Etico di *Insit Industria S.p.a.*, che sarà adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione, seppur avente natura differente rispetto al presente Modello Organizzativo, va tuttavia considerato ispiratore dei principi comportamentali ed etici basilari cui si ispira la

società nel perseguimento del proprio oggetto sociale: tali principi debbono necessariamente essere rispettati da tutti coloro che, a qualsiasi titolo, interagiscono con la società stessa.

Il Codice Etico, dunque, costituisce un fondamento essenziale del Modello, posto che le disposizioni contenute nel secondo presuppongono il rispetto di quanto previsto nel primo, formando un insieme sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Il Codice Etico, da intendersi qui integralmente richiamato, è allegato al Modello e ne costituisce parte integrante.

3.4 I destinatari del Modello.

Le regole contenute nel Modello e nel Codice Etico si applicano a coloro i quali svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una sua Unità Organizzativa, nonché a tutti i dipendenti sia a quelli che operano nella unità di Torino che in quella di Montà.

Il Modello ed il Codice Etico si applicano, infine, a coloro i quali, pur non essendo legati da un rapporto di lavoro subordinato con *Insit Industria S.p.a.*, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla società da rapporti continuativi nell'ambito delle attività aziendali considerate sensibili.

A tal fine, i Condirettori Generali ai quali i contratti o i rapporti si riferiscono, individuano, con valutazione ex ante, i soggetti esterni alla Società ai quali è opportuno applicare, in considerazione dell'attività svolta, le statuizioni del Modello e del Codice Etico, determinando le modalità di comunicazione degli stessi in modo da assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

I destinatari del Modello e del Codice Etico sono tenuti a rispettare con la massima correttezza e diligenza tutte le disposizioni e i protocolli in essi contenuti, nonché tutte le procedure di attuazione delle stesse.

3.5 Adozione, modifiche e integrazioni del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione ha competenza esclusiva per l'adozione, la modifica e l'integrazione del Modello.

L'O.d.V, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente all'art. 6, comma 1, lett. b) e all'art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto, ha il dovere di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello, nonché di segnalare novità legislative, circostanze o carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza che evidenzino la necessità/opportunità di modificare o integrare il Modello.

In ogni caso, il Modello deve essere tempestivamente modificato o integrato dal Consiglio di Amministrazione, previa consultazione con l'O.d.V. quando siano intervenute:

- violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o la non sufficienza ai fini della prevenzione dei reati presupposto;
- significative modifiche nell'assetto interno della Società e/o nelle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative.

Le modifiche, gli aggiornamenti o le integrazioni al Modello devono sempre essere comunicati all'O.d.V.

Le singole procedure operative richiamate nel Modello sono modificate, a seguito di specifica segnalazione all'O.d.V., a cura delle funzioni aziendali competenti, qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione del Modello.

4. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

4.1 Comunicazione.

Il Modello ed il Codice Etico sono comunicati a tutto il personale della società ed a tutti i membri degli organi sociali a cura del Condirettore Generale – Direttore amministrativo e finanziario, responsabile della gestione del personale, attraverso i mezzi divulgativi ritenuti più opportuni. Sono stabilite a cura dello stesso Condirettore, sentito l'O.d.V., le modalità idonee ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello e del Codice Etico da parte del personale della Società. Per i soggetti esterni alla Società destinatari del Modello e del Codice Etico, sono previste apposite forme di comunicazione. I contratti che regolano i rapporti con tali soggetti devono prevedere clausole che informano delle politiche di impresa della società (con particolare riferimento al Codice Etico ed al Modello) e richiedono ai soggetti contraenti il rispetto dei principi in essi stabiliti.

Il Codice Etico è pubblicato in forma integrale sia sull'intranet aziendale che sul sito internet, mentre il Modello è pubblicato in forma integrale sull'intranet aziendale e in forma abbreviata sul sito internet.

4.2 Formazione.

La società si impegna ad attuare programmi di formazione con lo scopo di garantire l'effettiva attuazione del Codice Etico e del Modello da parte dei dipendenti e dei membri degli organi sociali.

I programmi di formazione hanno ad oggetto il Decreto e il quadro normativo di riferimento, il Codice Etico ed il presente Modello (e loro successive integrazioni, modifiche o aggiornamenti); il livello di formazione è modulato, con un differente grado di approfondimento, in relazione alla qualifica dei destinatari ed al diverso livello di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici (es.: video conferenza, e-learning).

La partecipazione ai programmi di formazione di cui al presente punto ha carattere di obbligatorietà e la violazione di tali obblighi, costituendo violazione del Modello, risulta assoggettata alle sanzioni previste.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Funzione.

In ossequio a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, *Insit Industria S.p.a.* istituirà con l'approvazione del Modello uno specifico organismo di controllo (Organismo di Vigilanza, OdV) con il compito di vigilare continuativamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso nonché di curarne l'aggiornamento, che avrà, tra gli altri, il compito di proporre al Consiglio di Amministrazione modifiche e/o integrazioni in tutti i casi in cui ciò si renda necessario.

5.2 Requisiti.

I componenti dell'OdV devono essere dotati dei requisiti di professionalità, autonomia e indipendenza. L'OdV deve svolgere le funzioni ad esso attribuite garantendo la necessaria continuità di azione.

- Professionalità

Questo requisito si riferisce al bagaglio di strumenti professionali e tecnici che i membri dell'O.d.V. devono possedere per poter svolgere efficacemente la propria attività.

Pertanto è auspicabile che l'OdV sia composto da soggetti dotati di specifiche competenze nelle attività di natura ispettiva, nell'analisi dei sistemi di controllo e in ambito giuridico (in particolare penalistico), affinché sia garantita la presenza di professionalità diverse tra loro ma adeguate allo

svolgimento delle relative funzioni. Ove necessario, l'OdV può avvalersi anche dell'ausilio e del supporto di competenze esterne, per l'acquisizione di pareri in ordine a competenze specialistiche.

- Autonomia ed indipendenza.

I requisiti di autonomia ed indipendenza sono fondamentali: l'OdV deve poter operare senza subire alcuna forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e, in particolare, dell'organo dirigente.

Tali principi, infatti, sarebbero svuotati di significato se i membri dell'OdV risultassero condizionati a livello economico e personale o versassero in situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale.

Proprio a tal fine è necessario porre attenzione affinché i membri dell'O.d.V. non siano direttamente coinvolti nelle attività operative/gestionali che costituiscono l'oggetto della loro attività di controllo.

In tal senso è indispensabile l'inserimento dell'O.d.V. in una posizione gerarchica la più elevata possibile nella struttura sociale con la previsione di un report dell'O.d.V. al massimo vertice operativo aziendale, vale a dire al Consiglio di Amministrazione.

L'O.d.V. deve poter disporre di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo di spesa annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo stesso. In ogni caso, l'OdV, può richiedere un'integrazione dei fondi assegnati, qualora non siano sufficienti all'efficace espletamento delle proprie incombenze, e può estendere la propria autonomia di spesa di propria iniziativa in presenza di situazioni eccezionali o urgenti, che saranno oggetto di successiva relazione al Consiglio di Amministrazione.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale.

- Continuità di azione.

L'OdV deve essere in grado di garantire la necessaria continuità nell'esercizio delle proprie funzioni, anche attraverso la calendarizzazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali.

5.3 Composizione, nomina e permanenza in carica.

In assenza di specifiche indicazioni nel corpo del D. Lgs. 231/2001, *Insit Industria S.p.a.* ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, sia in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001, secondo cui l'Organismo di Vigilanza è dotato di "autonomi poteri di iniziativa e controllo" e alla luce delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, *Insit Industria S.p.a.* ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza in un organismo collegiale composto da tre membri.

L'OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione della società, con provvedimento motivato che dia atto della sussistenza dei requisiti di onorabilità e professionalità.

I candidati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono autocertificare per iscritto il possesso dei requisiti sopra indicati e di non trovarsi in alcuna delle condizioni causa di ineleggibilità (v. par. su ineleggibilità), impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

All'atto dell'accettazione della carica, i membri dell'OdV, presa visione del Modello e data formale adesione al Codice Etico, si impegnano a svolgere le funzioni loro attribuite garantendo la necessaria continuità di azione.

La durata della carica dell'OdV è la medesima del Consiglio di Amministrazione ed un eventuale scioglimento anticipato di quest'ultimo comporta la decadenza dei membri dell'OdV.

Il Consiglio di Amministrazione nomina il Presidente dell'O.d.V., individuandolo tra i membri non appartenenti al personale della società.

5.4 Cause di ineleggibilità, decadenza, sospensione e revoca dei membri dell'OdV.

Pur non contenendo il Decreto alcuna indicazione esplicita circa i requisiti di onorabilità dei componenti l'O.d.V., è opportuno per ragioni di coerenza di sistema, ed anche per rispondere alle censure che potrebbero essere sollevate in sede giudiziaria, che il Modello preveda specifiche cause di ineleggibilità quale componente del citato organo di controllo e di incompatibilità alla permanenza in carica.

In tutti i casi di morte, dimissione, decadenza, sospensione o revoca il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del componente che ha cessato l'incarico.

● Ineleggibilità.

In particolare, non possono essere nominati componenti dell'O.d.V. coloro che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2399 c.c.

Inoltre, costituisce causa di ineleggibilità:

- la pendenza di un procedimento penale avente ad oggetto uno dei reati presupposto del decreto;
- la sentenza di condanna (o di patteggiamento), ancorché non passata in giudicato, per uno dei reati presupposto previsti dal Decreto o, comunque, la sentenza di condanna, ancorché non passata in giudicato, ad una pena che comporti l'interdizione anche temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese. L'eventuale riforma della sentenza di condanna (o di patteggiamento) non definitiva determina il superamento della causa di ineleggibilità ma non incide sull'intervenuta decadenza dalla carica;
- l'irrogazione di una sanzione da parte della CONSOB, per aver commesso uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato, di cui al TUF;

- l'essere stato sottoposto a misure di prevenzione personali o patrimoniali disposte dall'autorità giudiziaria.

- **Decadenza.**

Successivamente alla nomina, il venir meno dei requisiti soggettivi o il verificarsi di una delle condizioni ostative alla eleggibilità in capo ad un componente dell'OdV ne determina l'immediata decadenza dalla carica.

- **Sospensione.**

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati presupposto previsti dal Decreto o, comunque, la sentenza di condanna, ancorché non passata in giudicato, ad una pena che comporti l'interdizione anche temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
- l'applicazione di una misura cautelare personale.

- **Revoca.**

L'eventuale revoca dei membri dell'OdV potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, ove per giusta causa si intende una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quali, tra l'altro:

- l'omessa redazione delle relazioni informative sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale;
- l'omessa verifica delle segnalazioni di cui è destinatario in merito alla commissione o la presunta commissione di reati di cui al Decreto, nonché alla violazione o presunta violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso;
- la mancata convocazione e tenuta di riunioni dell'O.d.V. per almeno un anno.

In ogni caso il Consiglio di Amministrazione di *Insit Industria Spa* può revocare i componenti dell'Organismo nei casi in cui si verificano rilevanti inadempimenti rispetto al mandato conferito, in ordine ai compiti indicati nell'articolo 6 Decreto; per ipotesi di grave violazione degli obblighi di riservatezza, nonché quando si manifestino cause di ineleggibilità di cui sopra, anteriori alla nomina a componente dell'O.d.V. e non indicate nell'autocertificazione.

5.5 Svolgimento dell'attività: compiti e poteri.

L'O.d.V. dispone, come detto, di autonomi poteri di iniziativa e di controllo tali da consentire l'efficace espletamento dei compiti previsti nel Modello.

Per fare ciò, l'O.d.V. si dota di proprie regole di funzionamento attraverso l'adozione di un apposito Regolamento (Regolamento dell'O.d.V.), che viene portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione.

All'O.d.V. non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri sanzionatori.

All'OdV è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento. A tal fine all'organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti e poteri:

- a) verificare l'efficienza e l'efficacia nonché l'adeguatezza del Modello rispetto alla prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto, segnalando e proponendo tempestivamente la necessità di aggiornamento al Consiglio di Amministrazione;
- b) verificare il rispetto del Codice Etico, delle regole di comportamento, dei protocolli di prevenzione e delle procedure previste dal Modello, rilevando eventuali scostamenti comportamentali;
- c) svolgere, periodicamente, attività ispettiva, secondo le modalità e le scadenze indicate nel Regolamento;

- d) proporre tempestivamente alla funzione preposta l'adozione delle sanzioni disciplinari;
- e) sovrintendere e controllare la programmazione ed il successivo svolgimento dei programmi di formazione del personale aventi per oggetto il Modello e il Codice Etico;
- f) accedere liberamente a qualsiasi unità lavorativa di *Insit Industria S.p.a.*, senza necessità di preavviso, per richiedere, ottenere ed acquisire informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento della specifica funzione attribuita dal Modello;
- g) accedere e/o richiedere tutte le informazioni concernenti le attività ritenute a rischio di reato, individuate nelle Parti Speciali del Modello;
- h) predisporre un programma di verifiche periodiche sull'effettiva applicazione delle procedure di controllo nelle "Attività Sensibili" e sulla loro efficacia, fermo restando che la responsabilità primaria sul controllo delle attività resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante dei processi aziendali;
- i) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché, ove necessario, aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso O.d.V. obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;
- l) effettuare il monitoraggio delle Attività Sensibili. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio e ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale. All'Organismo di Vigilanza devono essere inoltre segnalate da parte di tutto il personale, eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato;
- m) avvalersi dell'ausilio e del supporto di eventuali consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedano competenze specifiche.

L'O.d.V. svolge le proprie funzioni coordinandosi con la direzione societaria per gli aspetti relativi all'interpretazione e al monitoraggio del quadro normativo di riferimento del Modello, e, per le questioni afferenti la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, con il Servizio di Prevenzione e Protezione e le altre figure specifiche previste dalla normativa di settore. L'O.d.V.

si coordina inoltre con le funzioni aziendali interessate dalle attività a rischio per tutti gli aspetti relativi alla implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello.

L'Organismo deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti in società per i diversi profili specifici.

Ogni anno, inoltre, l'O.d.V. trasmette al Consiglio di Amministrazione, un rapporto scritto sull'attuazione del Modello.

Gli incontri con le Direzioni/Funzioni cui l'O.d.V. fa riferimento devono essere verbalizzati, così come le riunioni periodiche dei membri dell'OdV. Le copie dei verbali devono essere custoditi dall'Organismo medesimo.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare l'O.d.V. il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere al Presidente del Consiglio di Amministrazione di convocare detto organo per motivi urgenti.

I componenti dell'O.d.V., nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

5.6 Comunicazioni da e verso l'Organismo di Vigilanza.

Affinchè l'O.d.V. possa in concreto svolgere la propria attività, è necessario prevedere uno schema (redatto a cura dell'O.d.V. medesimo) di flussi informativi che devono pervenire sistematicamente all'Organismo con cadenza trimestrale, semestrale o annuale a seconda del tipo di informativa da inviare, con particolare riferimento ai report periodici in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Inoltre deve essere previsto, nel medesimo schema, l'obbligatorietà di comunicare all'O.d.V., da parte di tutte le funzioni aziendali, le informative relative al verificarsi di un particolare evento che sia connesso con la prevenzione dei reati presupposto, in modo tale da essere tempestivamente informato circa eventuali violazioni delle prescrizioni.

A prescindere da ciò, l'OdV redige, con cadenza stabilita nel Regolamento, una relazione scritta inviata al C.d.A. che deve contenere, quanto meno: la sintesi delle attività svolte nel periodo preso in considerazione dall'OdV; una descrizione delle eventuali problematiche sorte riguardo alle procedure operative di attuazione delle disposizioni del Modello; una descrizione delle eventuali nuove attività a rischio di reato individuate; il resoconto delle segnalazioni ricevute e quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del Modello, del Codice Etico, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione nonché delle verifiche effettuate in merito; informativa in merito all'eventuale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto; una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche; la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa che richiedono un aggiornamento del Modello; il rendiconto delle spese sostenute.

Il C.d.A. ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'O.d.V., affinché informi in merito alle attività dell'ufficio.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro stabiliti dal codice civile.

E' assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis del Decreto (così come modificato dalla Legge 179/2017), è fatto espresso divieto di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Inoltre l'art. 6 comma 2 ter del Decreto (così come modificato dalla Legge 179/2017), prevede la possibilità per il segnalante che abbia subito misure discriminatorie, nonché per l'associazione sindacale indicata, di denunciare l'accaduto all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Il comma 2 *quater* stabilisce la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio, della variazione di mansioni nonché di ogni altra misura posta in essere nei confronti del soggetto

segnalante e pone in capo al datore di lavoro l'onere di dimostrare – in ipotesi di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro successivi alla presentazione della segnalazione – che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni sopra descritte, l'Organismo provvederà a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse.

L'Organismo valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo, ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis del Decreto (così come modificato dalla Legge 179/2017), le comunicazioni e le segnalazioni potranno avvenire oralmente, tramite posta interna indirizzata all'Odv, nonché attraverso l'invio di una mail indirizzata alla casella di posta elettronica istituita *ad hoc* – odv@insitindustria.com –

Le segnalazioni in oggetto (di cui l'Odv garantisce la riservatezza) sono conservate a cura dell'Organismo medesimo secondo le modalità indicate nel Regolamento.

La violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV di cui al presente punto, costituendo violazione del Modello, comporta l'applicazione di una sanzione disciplinare (v. par. su sistema sanzionatorio). Inoltre ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis del Decreto (così come modificato dalla Legge 179/2017), chi viola le misure poste a tutela del segnalante nonché chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate è soggetto ad una sanzione disciplinare.

Le informazioni, segnalazioni, report o relazioni previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo in un apposito archivio (informatico o cartaceo) al quale sia consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'O.d.V.

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Principi generali e modalità d'attuazione.

Il Decreto indica, quale condizione per un'efficace attuazione del modello, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale per la valenza scriminante del modello di organizzazione rispetto alla responsabilità amministrativa dell'ente.

Si è di conseguenza creato un sistema disciplinare che prevede una gradualità di sanzioni, dalla più lieve alla più grave, rispettando il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la penalità comminata.

L'applicazione di quanto stabilito nel sistema disciplinare previsto dal Modello non sostituisce né presuppone l'irrogazione di ulteriori, eventuali sanzioni di altra natura (penale, amministrativa, tributaria), che possano derivare dal medesimo fatto. Tuttavia, qualora la violazione commessa configuri anche un'ipotesi di reato oggetto di contestazione da parte dell'autorità giudiziaria e la Società non sia in grado con gli strumenti di accertamento a sua disposizione di pervenire ad una chiara ricostruzione dei fatti, essa potrà attendere l'esito degli accertamenti giudiziari per adottare un provvedimento disciplinare.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti costituisce sempre illecito disciplinare.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolari interne a tutti i dipendenti, affisse in luogo accessibile a tutti

e vincolanti per tutti i dipendenti della Società.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal CCNL (nel caso di *Insit Industria S.p.A.* è quello per i lavoratori dei settori legno, sughero, arredamento, industria) nonché da eventuali normative speciali applicabili.

Il rispetto delle disposizioni del Codice Etico e del Modello vale nell'ambito dei contratti di lavoro di qualsiasi tipologia e natura, inclusi quelli con i Dirigenti, a progetto, part-time, ecc., nonché nei contratti di collaborazione rientranti nella c.d. parasubordinazione.

Il procedimento disciplinare viene avviato su impulso dell'O.d.V. che svolge, altresì, una funzione consultiva nel corso del suo intero svolgimento.

In particolare, l'O.d.V., acquisita la notizia di una violazione o di una presunta violazione del Codice Etico o del Modello, si attiva immediatamente per dar corso ai necessari accertamenti, garantendo la riservatezza del soggetto nei cui confronti si procede.

Se viene accertata la violazione da parte di un *dipendente* della Società (intendendo ogni soggetto legato da un rapporto di lavoro subordinato con la Società), l'O.d.V. informa immediatamente il titolare del potere disciplinare che nel caso di *Insit Industria S.p.a.* sarà il Condirettore Responsabile del Personale e il Datore di Lavoro delegato.

Se la violazione riguarda un *Dirigente* della Società, l'O.d.V. deve darne comunicazione, oltre che al titolare del potere disciplinare, nella persona del Condirettore Responsabile del Personale, anche al Consiglio di Amministrazione, mediante relazione scritta.

Se la violazione riguarda un *Amministratore* della Società, l'O.d.V. deve darne immediata comunicazione al Presidente del Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione, se non direttamente coinvolti, mediante relazione scritta.

In caso di violazione da parte di un *membro del Collegio Sindacale*, l'O.d.V. deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, nonché al Collegio Sindacale, in persona del Presidente, se non direttamente coinvolto, mediante relazione scritta.

Qualora si verifichi una violazione da parte dei *collaboratori* o *dei soggetti esterni* che operano su

mandato della Società, l'Organismo informa con relazione scritta il Consiglio di Amministrazione e il Responsabile di Funzione alla quale il contratto o il rapporto si riferiscono.

Gli organi o le funzioni titolari del potere disciplinare avviano i procedimenti di loro competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni.

Le sanzioni per le violazioni delle disposizioni del Codice Etico e del presente Modello sono adottate dagli organi che risultano competenti in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dallo Statuto o dai regolamenti interni della Società.

L'O.d.V. provvede al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari comminate.

Nel corso del procedimento disciplinare sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare, nonché le procedure, disposizioni e garanzie previste dallo Statuto dei Lavoratori e dallo specifico CCNL applicabile.

6.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti.

Al momento della redazione del presente Modello le figure professionali presenti in Insit Industria S.p.A. sono: dirigenti, impiegati ed operai.

Operai e Impiegati.

Le condotte tenute dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali previste nel presente Modello costituiscono infrazioni disciplinari. I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei suddetti lavoratori, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelli previsti dal sistema sanzionatorio del CCNL.

L'ART. 79 per gli operai prevede:

- Ammonizione verbale;

- Ammonizione scritta;
- Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di cinque giorni;
- Licenziamento con preavviso
- Licenziamento senza preavviso.

L'ART. 115 per gli impiegati prevede:

- Rimprovero verbale;
- Rimprovero scritto;
- Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- Sospensione dal lavoro o dalla retribuzione e dal lavoro, per un periodo non superiore a 5 giorni;
- Licenziamento con preavviso;
- Licenziamento senza preavviso.

Restano ferme tutte le garanzie e le previsioni dello Statuto dei Lavoratori e del CCNL di riferimento per quanto attiene la procedura di contestazione, tra cui:

- L'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- L'obbligo – salvo che per il rimprovero verbale – che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia comminato prima che siano trascorsi 5 giorni dalla ricezione della contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- L'obbligo di comunicare per iscritto al dipendente il provvedimento disciplinare, che deve essere motivato.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i provvedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al management aziendale.

Fermi restando gli obblighi per la Società nascenti dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL di riferimento, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente modello sono i seguenti:

- Violazione, da parte del dipendente, di procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'Organismo di Vigilanza in merito a informazioni prescritte, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ad Aree Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- Violazione di procedure interne previste dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ad Aree Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello che esponano la società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno o più reati previsti dal Decreto;
- Adozione, nell'espletamento di attività connesse ad Aree Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello e diretti in modo non equivoco al compimento di uno o più reati previsti dal Decreto;
- Adozione, nell'espletamento di attività connesse ad Aree Sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di sanzioni previste dal Decreto.

Le sanzioni disciplinari verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del Decreto – a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, del Condirettore Responsabile del Personale e del Datore di Lavoro delegato rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

Dirigenti.

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria e pertanto il comportamento del *Dirigente* oltre a riflettersi all'interno della Società, costituendo modello ed esempio per tutti coloro che vi operano, si ripercuote anche sull'immagine esterna della medesima. Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società delle prescrizioni del Codice Etico, del Modello e delle relative procedure di attuazione costituisce elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

Nei confronti dei *Dirigenti* che abbiano commesso una violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, la funzione titolare del potere disciplinare avvia i procedimenti di competenza per effettuare le relative contestazioni e applicare le misure sanzionatorie più idonee, in conformità con quanto previsto dal CCNL Dirigenti e con l'osservanza delle procedure di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (nel caso in cui si tratti di licenziamento disciplinare ai sensi della giurisprudenza più recente).

Le sanzioni devono essere applicate nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo. Tra l'altro, con la contestazione può essere disposta cautelativamente la revoca delle eventuali procure/deleghe affidate al soggetto interessato, fino alla eventuale risoluzione del rapporto di lavoro in presenza di violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società.

Amministratori.

Nel caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza ne informerà prontamente il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale i quali, ne informeranno l'Assemblea dei Soci, e prenderanno gli opportuni provvedimenti, che nell'ipotesi di violazioni dolose del modello organizzativo possano determinare anche la revoca dalla carica e da qualsiasi diritto economico.

Sindaci.

Qualora a commettere la violazione siano uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente e dei Condirettori Generali, e al Collegio Sindacale, in persona del Presidente, se non direttamente coinvolto, mediante relazione scritta.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dalla legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea dei Soci l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

Collaboratori esterni e partner.

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni o dai Partner in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale.