Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001

Approvato dal CdA in data 10/12/2024

DORMAKABA ITALIA S.r.l.

Indice

PARTE GENERALE

DEFINIZIONI 6

1 LA NORMATIVA 9

1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 9
1.2 I CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ 10
1.3 L'EFFICACIA "ESIMENTE" DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 11
1.4 I REATI 13
1.5 LE SANZIONI 24
1.6 IL PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO AMMINISTRATIVO 27
1.7 FORME DI ESENZIONE DI RESPONSABILITA' 27
1.8 LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA 28

2 IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI DORMAKABA ITALIA S.R.L. 30

2.1 DORMAKABA ITALIA S.R.L. 30
2.2 L'ASSETTO ISTITUZIONALE DELLA SOCIETÀ: ORGANI E SOGGETTI 30
2.3 GLI STRUMENTI REGOLATIVI E DI *GOVERNANCE* DELLA SOCIETÀ 32
2.4 CONTROLLI ESTERNI 33

3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI DORMAKABA ITALIA S.R.L. 34

3.1 PREMESSA 34
3.2 SCOPO E CARATTERI DEL MODELLO 34
3.3 FASI DI COSTRUZIONE DEL MODELLO 35
3.4 ADOZIONE E DESTINATARI DEL MODELLO 37
3.5 STRUTTURA E CARATTERISTICHE DEL MODELLO 38
3.6 CODICE DI CONDOTTA 38
3.7 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 39

4 PROCESSI AZIENDALI A POTENZIALE "RISCHIO-REATO" 40

5 PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO 41

6 ORGANISMO DI VIGILANZA 43

6.1 COMPOSIZIONE E REQUISITI 43
6.2 REQUISITI 46
6.3 FUNZIONI E POTERI 46
6.4 FLUSSI INFORMATIVI *DA PARTE DELL'*ODV 49
6.5 FLUSSI INFORMATIVI *NEI CONFRONTI DELL'*ODV 49

7 SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING 50

7.1 PREMESSA 50
7.2 AMBITO DI APPLICAZIONE 52
7.3 CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA 55
7.4 CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA 63
7.5 TUTELA DELLA RISERVATEZZA E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI 66
7.6 DIVIETI DI RITORSIONE 68
7.7 LIMITAZIONI DI RESPONSABILITA' 71
7.8 SISTEMA SANZIONATORIO 72

8 SELEZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE 73

8.1 SELEZIONE DEL PERSONALE 73

8.2 INFORMAZIONE DEL PERSONALE 73
8.3 FORMAZIONE DEL PERSONALE 73
9 SISTEMA DISCIPLINARE 75
9.1 PRINCIPI GENERALI 75
9.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI E DEI DIRIGENTI 75
9.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI, FORNITORI, PARTNER COMMERCIALI E CONSULENTI 78
9.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI 79
9.5 VIOLAZIONI IN MATERIA DI *WHISTLEBLOWING* 79
1 INTRODUZIONE ALLA PARTE SPECIALE 82
2 LINEE DI CONDOTTA E REGOLE DI COMPORTAMENTO 84
2.1 REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ARTT. 24 E 25 D.LGS. 231/2001) 84
2.1.1 LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATO 84
2.1.2 GLI ORGANI E I PROCESSI SENSIBILI DI DORMAKABA ITALIA S.R.L. 89
2.1.3 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO E DIVIETI 90
2.2 REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI (ART. 24-BIS D.LGS. 231/2001) 93
2.2.1 LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATO 94
2.2.2 GLI ORGANI E I PROCESSI SENSIBILI DI DORMAKABA ITALIA S.R.L. 97
2.2.3 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO E DIVIETI 98
2.3 REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA E DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO (ART. 24-TER, ART. 25-QUATER D.LGS. 231/2001) 99
2.3.1 LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATO 99
2.3.2 GLI ORGANI E I PROCESSI SENSIBILI DI DORMAKABA ITALIA S.R.L. 100
2.3.3 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO E DIVIETI 101
2.4 REATI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO (ART. 25-BIS.1 D.LGS. 231/2001) 102
2.4.1 LA FATTISPECIE DI REATO 102
2.4.2 GLI ORGANI E I PROCESSI SENSIBILI DI DORMAKABA ITALIA S.R.L. 104
2.4.3 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO E DIVIETI 104
2.5 REATI SOCIETARI (ART. 25-TER D.LGS. 231/2001) 106
2.5.1 LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATO 106
2.5.2 GLI ORGANI E I PROCESSI SENSIBILI DI DORMAKABA ITALIA S.R.L. 112
2.5.3 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO E DIVIETI 113
2.6 DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE 120
2.6.1 LA FATTISPECIE DI REATO 120
2.6.2 GLI ORGANI E I PROCESSI SENSIBILI DI DORMAKABA ITALIA S.R.L. 120
2.6.3 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO E DIVIETI 121
2.7 REATI DI ABUSI DI MERCATO (ART. 25- SEXIES D.LGS. 231/2001) 122
2.7.1 LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATO 122
2.7.2 GLI ORGANI E I PROCESSI SENSIBILI DI DORMAKABA ITALIA S.R.L. 123
2.7.3 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO E DIVIETI 124
2.8 REATI DI OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONEDELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO (ART. 25-SEPTIES D.LGS. 231/2001) 124
2.8.1 LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATO 125
2.8.2 GLI ORGANI E LE ATTIVITÀ "A RISCHIO" DI DORMAKABA ITALIA S.R.L. 125
2.8.3 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO E DIVIETI 126
2.9 REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O ALTRA UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ DI AUTORICICLAGGIO (ART. 25-OCTIES D.LGS. 231/2001) 128
2.9.1 LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATO 128
2.9.2 GLI ORGANI E I PROCESSI SENSIBILI DI DORMAKABA ITALIA S.R.L. 131
2.9.3 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO E DIVIETI 131
2.10 DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI E TRASFERIMENTO FRAUDOLENTO DI VALORI (ART. 25-OCTIES.1 D.LGS.231/2001) 134
2.10.1 LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATO 134

INDEBITO UTILIZZO E FALSIFICAZIONE DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI (ART. 493-TER C.P.) 134
DETENZIONE E DIFFUSIONE DI APPARECCHIATURE, DISPOSITIVI O PROGRAMMI INFORMATICI DIRETTI A COMMETTERE REATI RIGUARDANTI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI (ART. 493-QUATER C.P.) 134
TRASFERIMENTO FRAUDOLENTO DI VALORI (ART. 512-BIS C.P.) 134
FRODE INFORMATICA AGGRAVATA (ART. 640-TER C.P.) 135
2.10.2 GLI ORGANI E I PROCESSI SENSIBILI DI DORMAKABA ITALIA S.R.L. 136
2.10.3 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO E DIVIETI 137
2.11 REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (ART. 25-NOVIES D.LGS.231/2001) 138
LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATO 139
2.11.1 GLI ORGANI E I PROCESSI SENSIBILI DI DORMAKABA ITALIA S.R.L. 140
2.11.2 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO E DIVIETI 140
2.12 INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACIALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (ART. 25-DECIES D.LGS. 231/2001) 141
2.12.1 LA FATTISPECIE DI REATO 141
2.12.2 GLI ORGANI E I PROCESSI SENSIBILI DI DORMAKABA ITALIA S.R.L. 142
2.12.3 DIVIETI 142
2.13 REATI AMBIENTALI (ART. 25-UNDECIES D.LGS. 231/2001) 142
2.13.1 LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATO 142
2.13.2 GLI ORGANI E I PROCESSI SENSIBILI DI DORMAKABA ITALIA S.R.L. 145
2.13.3 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO E DIVIETI 146
2.14 IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (ART. 25-DUODECIES D.LGS. 231/2001) 147
2.14.1 LA FATTISPECIE DI REATO RITENUTA RILEVANTE (ART. 22, CO. 12-BIS, D.LGS.286/1998) 147
2.14.2 GLI ORGANI E LE ATTIVITÀ "A RISCHIO" DI DORMAKABA ITALIA S.R.L. 148
2.14.3 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO E DIVIETI 148
2.15 REATI TRIBUTARI (ART. 25-QUINQUIESDECIES D.LGS. 231/2001) 149
2.15.1 LE SINGOLE FATTISPECIE DI REATO 149
2.15.2 GLI ORGANI E I PROCESSI SENSIBILI DI DORMAKABA ITALIA S.R.L. 154
2.15.3 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO E DIVIETI 155
2.16 RINVIO AL CODICE DI CONDOTTA E ALLE PROCEDURE DEL GRUPPO 157

PARTE GENERALE

DEFINIZIONI

Attività sensibili: le attività di DORMAKABA ITALIA S.R.L. nell'ambito delle quali appare non meramente teorico un rischio di commissione dei Reati;

Codice di Condotta: codice di comportamento del Gruppo adottato da DORMAKABA ITALIA S.R.L., contenente gli standard minimi di comportamento che tutti i Destinatari sono tenuti a rispettare al fine di prevenire situazioni che potrebbero compromettere la reputazione e l'attività della Società e del Gruppo;

Cliente: il soggetto che acquista un prodotto o un servizio dalla Società;

D.lgs. 231/2001 o il **Decreto**: il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche o integrazioni, in materia di responsabilità amministrativa degli enti dipendente da reato;

Datore di Lavoro: il soggetto titolare del rapporto di lavoro o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità della stessa in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa;

Decreto Sicurezza: il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche intervenute;

Destinatari: gli amministratori, il sindaco unico, i dipendenti, gli stagisti, i service partner, gli agenti di DORMAKABA ITALIA S.R.L. e chiunque operi per conto o nell'interesse della stessa a cui si applica il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;

Dipendenti: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato o regolato da un diverso tipo contrattuale con DORMAKABA ITALIA S.R.L.;

Dormakaba o la **Società**: DORMAKABA ITALIA S.R.L., avente sede legale a Milano, via Tolmezzo, 15.

DPI o **Dispositivi di Protezione Individuale**: qualsiasi attrezzatura destinata a essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciare la sicurezza e la salute durante il lavoro, nonché, ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo;

DUVRI o **Documento Unico di Valutazione dei Rischi per le Interferenze**: il documento redatto dal Datore di Lavoro committente in caso di affidamento di lavori a un'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria unità produttiva, contenente una valutazione dei rischi che indichi le misure per eliminare o, ove ciò non risulti possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze;

DVR o **Documento di Valutazione dei Rischi**: il documento redatto dal Datore di Lavoro contenente (i) una relazione sulla valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro e i criteri per la suddetta valutazione, (ii) l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione e dei DPI conseguenti a tale valutazione, (iii) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, (iv) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei responsabili dell'organizzazione che vi debbono provvedere, (v) l'indicazione del nominativo del RSPP, del RLS e del Medico Competente che ha partecipato alla valutazione del rischio, nonché l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione o addestramento;

Fornitore: l'operatore economico, sia esso persona fisica, giuridica o raggruppamento, potenzialmente in grado di soddisfare il fabbisogno di approvvigionamento di beni, lavori e servizi;

Gestore della Segnalazione: persona fisica che riceve le segnalazioni, le esamina e adotta tutte le iniziative ritenute necessarie per accertare l'eventuale fondatezza delle stesse;

Gruppo: le società rientranti nel perimetro del gruppo di DORMAKABA HOLDING A.G.;

Linee Guida: le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 definite da Confindustria, come aggiornate al mese di giugno 2021

Modello: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dall'art. 6 del Decreto;

Organismo di Vigilanza o **O.d.V.**: l'organismo di controllo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento;

Pubblica Amministrazione o **P.A.**: la pubblica amministrazione, come definita all'art. 1, comma 2 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dalle altre disposizioni normative rilevanti in materia;

Reati o **Reati presupposto**: i reati presupposto della responsabilità amministrativa delle società, degli enti e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica, previsti dagli artt. da 24 a 25-sexiesdecies del Decreto e dall'art. 10, legge 16 marzo 2006, n. 146 e ss.mm.ii.;

Ritorsione: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o della Divulgazione pubblica e che provoca o può provocare

alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Segnalante: la persona fisica che effettua la Segnalazione sia tramite i canali di segnalazione interna sia tramite i canali di segnalazione esterna.

Segnalato: la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata.

Segnalazione: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni per come definite dal D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 (di seguito "**Decreto *Whistleblowing***").

Violazioni: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, secondo quanto previsto dal Decreto *Whistleblowing*.

1 LA NORMATIVA

1.1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, delineandone i principi generali e i criteri di attribuzione.

Il Decreto ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali, introducendo nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile, sostanzialmente, alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc.) per una serie di Reati presupposto commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da persone che agiscono per loro conto.

L'ente non risponde, invece, se l'autore del Reato presupposto ha agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità dell'ente si aggiunge – in via diretta ed autonoma[1] – a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il Reato.

La responsabilità dell'ente sussiste se viene accertato un deficit nella sua organizzazione che ha reso possibile la commissione del Reato da parte della persona fisica (c.d. colpa di organizzazione), se cioè la Società non ha implementato un apparato di regole, procedure e presidi precauzionali volti a minimizzare i rischi insiti nelle proprie Attività sensibili.

In quest'ottica, il principale strumento a disposizione dell'ente per dimostrare l'assenza di profili di colpa di organizzazione – e non incorrere, quindi, nella responsabilità delineata dal D.lgs. 231/2001 – è costituito dall'adozione ed efficace attuazione, prima della commissione di un Reato presupposto, di un Modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenirne la

[1] In base all'art. 8 del D.lgs. n. 231/2001: "Autonomia della responsabilità dell'ente – 1. la responsabilità dell'ente sussiste anche quando: a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile; b) il reato si estingue peruna causa diversa dall'amnistia. 2. Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'ente quando è concessa amnistia per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato harinunciato alla sua applicazione. 3. L'ente può rinunciare all'amnistia

realizzazione.

1.2 I CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto, può sorgere una responsabilità dell'ente per Reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a) da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione, anche se di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cc.dd. apicali)[2];
b) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (cc.dd. subordinati)[3].

I concetti di interesse e vantaggio, contemplati nell'art. 5 del Decreto quali criteri – tra loro alternativi – di imputazione oggettiva dell'illecito all'ente, hanno significati diversi.

L'interesse esprime la direzione finalistica della condotta della persona fisica ad arrecare un beneficio all'ente, da verificare secondo una prospettiva ex ante ("a monte" dell'evento). Tale direzione deve trovare riscontro nell'idoneità della condotta a produrre il beneficio per l'ente; non è, invece, richiesto che lo stesso venga effettivamente conseguito.

Il vantaggio è il risultato materiale del reato, verificabile ex post: assume quindi connotati oggettivi e rileva anche se conseguito dall'ente nonostante la persona fisica non agisse nel suo interesse[4].

---

[2] A titolo esemplificativo, si considerano rientranti in questa categoria i soggetti posti in posizione apicale, vale a dire il presidente, gli amministratori, i direttori generali, il direttore di una filiale o di una divisione, nonché l'amministratore di fatto o il socio unico che si occupa della gestione.

[3] Devono considerarsi sottoposti agli apicali, tutti i soggetti aventi un rapporto funzionale con l'ente. Pertanto, oltre ai lavoratori subordinati, rientrano in questa categoria, anche i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di agenzia o rappresentanza commerciale, ovvero altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza il vincolo della subordinazione (lavoro a progetto, lavoro somministrato, inserimento, tirocinio estivo di orientamento), ovvero qualsiasi altro rapporto contemplato dall'art. 409 del codice di procedura civile, nonché i prestatori di lavoro occasionali.

[4] In merito, la Suprema Corte di Cassazione ha sostenuto che "*in tema di responsabilità da reato delle persone giuridiche e delle società, l'espressione normativa, con cui se ne individua il presupposto nella commissione dei reati nel suo interesse o suo vantaggio, non contiene una endiadi, perché i termini hanno riguardo a concetti giuridicamente diversi, potendosi distinguere un interesse a monte, per effetto di un indebito arricchimento, prefigurato e magari non realizzato, in conseguenza dell'illecito, da un vantaggio obiettivamente conseguito*

I due requisiti dell'interesse e del vantaggio possono coesistere; è, tuttavia, sufficiente che ne ricorra solo uno per innescare la responsabilità dell'Ente.

L'inclusione dei reati colposi (art. 25-*septies* del decreto 231 in materia di salute e sicurezza sul lavoro e art. 25-*undecies* in materia ambientale) all'interno del catalogo dei Reati presupposto ha fatto dubitare della loro conciliabilità con i criteri dell'interesse o vantaggio dell'ente: i reati colposi, infatti, sono per definizione non voluti e, dunque, difficilmente immaginabili come realizzati per un qualche interesse o vantaggio.

Sul punto, le Sezioni Unite della Cassazione, nella sentenza 24 aprile 2014, n. 38343 (c.d. Thyssen), seguite dalla giurisprudenza successiva, hanno chiarito che nei reati colposi l'interesse va riferito alla condotta colposa e non all'evento che ne è derivato: così, sarà da ritenere commesso nell'interesse dell'ente un reato che ha tratto origine da una decisione di risparmiare sui costi necessari per prevenirlo (ad es., le lesioni di un lavoratore connesse ad un infortunio occorso a causa di un difetto della pavimentazione, mai risolto per non sopportare i relativi costi di intervento).

1.3 L'EFFICACIA "ESIMENTE" DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Gli articoli 6 e 7 del D.lgs. 231/2001 disciplinano i criteri di imputazione soggettiva dell'illecito all'ente.
Tali criteri differiscono in base alla funzione svolta dall'autore del reato all'interno dell'organizzazione.
Se si tratta dei soggetti cc.dd. apicali, la responsabilità dell'ente può considerarsi presunta; l'ente può tuttavia andare esente da responsabilità se dimostra che:

1. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione di reati della specie di quello verificatosi;

2. il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

3. le persone hanno commesso il Reato eludendo fraudolentemente i modelli di

con la commissione del reato, seppure non prospettato ex ante, sicché l'interesse e il vantaggio sono in concorso reale" (Cass. Pen. Sez. IV n. 39615 del 26 gennaio 2022).

organizzazione e di gestione;

4. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

Se il Reato è stato commesso dai cc.dd. subordinati, il meccanismo muta: l'accusa deve provare la responsabilità dell'ente, dimostrando che la commissione del Reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza che gravano sui soggetti cc.dd. apicali.

In sintesi: se autore del Reato è un apicale, grava sull'ente l'onere di dimostrare l'assenza di una propria colpa di organizzazione, secondo i criteri indicati dall'art. 6 del Decreto; di contro, se autore del Reato è un subordinato, grava sull'accusa l'onere di dimostrare una colpa di organizzazione dell'ente.

In entrambi i casi, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello, pur non costituendo un obbligo giuridico, costituiscono il principale strumento a disposizione dell'ente per rappresentare l'assenza di deficit organizzativi al proprio interno e, in definitiva, per andare esente dalla responsabilità stabilita dal Decreto.

Il Decreto non indica, tuttavia, analiticamente le caratteristiche e i contenuti del Modello: si limita a dettare alcuni principi di ordine generale e taluni vincoli essenziali di contenuto.

In generale, il Modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, nonché a rilevare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

In particolare, deve:

- individuare le attività nell'ambito delle quali possono essere commessi i Reati presupposto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati presupposto;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento all'efficace attuazione del Modello, il Decreto prevede, inoltre, la necessità di una verifica periodica e di una modifica dello stesso in caso di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente o, ancora, qualora emergano lacune da correggere o nuove aree di rischio.

Accanto a tali previsioni, il Decreto *Whistleblowing* – modificativo della Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante «Disposizioniper la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti aconoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato», che ha aggiunto all'art. 6 del Decreto i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater (questi ultimi adesso abrogati) – ha introdotto e rafforzato nel corpo del Decreto misure volte a garantire tutela e protezione a quanti, all'interno dell'ente, segnalino tempestivamente la commissione di condotte illecite potenzialmente rilevanti ai sensi del Decreto (c.d. whistleblowing).

In particolare, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, lett. a), il Modello deve prevedere uno o più canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsioni e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lett. e) dell'art. 6.

1.4 I REATI

La responsabilità dell'ente può emergere solo dalla commissione dei **reati espressamente indicati nel Decreto**. L'elenco dei reati, ampliato nel corso degli anni, ricomprende fattispecie assai eterogenee tra loro.

Nello specifico, i reati a cui si applica la disciplina sono i seguenti:

A. Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione e contro il patrimonio dello Stato o di altro ente pubblico (artt. 24 e 25 del Decreto)

- malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316 *bis* c.p.);
- indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316 *ter* c.p.);
- corruzione (artt. 318, 319, 320, 321 e 322 *bis* c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.);

- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
- frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.);
- traffico di influenze illecite (art. 346 *bis* c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
- turbata libertà del procedimento nella scelta del concorrente (art. 353 *bis* c.p.);
- frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- frode in agricoltura (art. 2 della Legge 898/1986);
- peculato (art. 314 c.p.), se il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.), se il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
- turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353 *bis* c.p.);
- indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314 *bis* c.p.).

B. Delitti informatici e di trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* del Decreto)

- falsità in documenti informatici pubblici o aventi efficacia probatoria (art. 491 *bis* c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.);
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.);
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinquies* c.p.);
- estorsione informatica (art. 629, comma 3, c.p.)
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *quater* c.p.);

-
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635 *quater*.1 c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse (art. 635 *quinquies* c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 *quinquies* c.p.);
- omessa comunicazione o comunicazione non veritiera di informazioni, dati, elementi di fatto rilevanti in materia di perimetro di sicurezza cibernetica nazionale (art. 1, comma 11 del D.L. 105/2019).

C. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto)

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazioni di tipo mafioso, anche straniere (art. 416 *bis* c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 *ter* c.p.);
- sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del d.P.R. 309/2009);
- tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416 *bis* c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (l. 203/1991);
- illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine, nonché di armi più comuni da sparo (art. 407, comma 2, lett. a), n. 5 c.p.).

D. Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del Decreto)

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);

- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 commi 1 e 2 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

E. Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-*bis*.1 del Decreto)

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

F. Reati societari (art. 25-*ter* del Decreto)

- false comunicazioni sociali (art. 2621 e 2621 *bis* c.c.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625 comma 2 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);

- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 *bis* c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 *bis* c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 commi 1 e 2 c.c.);
- false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54, D.Lgs. 19/2023).

L'art. 25 *ter*, lett. d) ed e) del D.Lgs. 231/2001 prevede la responsabilità dell'ente per il reato di falso in prospetto, continuando però a richiamare la contravvenzione di cui all'art. 2623, comma 1 c.c. e il delitto di cui all'art. 2623, comma 2 c.c., oggi abrogati. Prudenzialmente si ritiene opportuno integrare il Modello come se tale rinvio non fosse soltanto formale, ossia rivolto al reato di falso in prospetto così come concepito inizialmente dall'art. 2623 c.c., bensì concernente anche le successive modifiche dell'illecito in questione, ora diversamente disciplinato dall'art. 173 *bis* T.U.F. (D.Lgs. 58/1998).

Inoltre, in virtù delle novelle legislative introdotte con il D.Lgs. 39/2010:

- l'art. 2624 c.c. (falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione) è stato abrogato;
- l'art. 2625, comma 1 c.c. è stato così modificato:
  a. le parole: "*o di revisione*" sono state soppresse;
  b. le parole: "*ad altri organi sociali o alle società di revisione*" sono state sostituite dalle seguenti: "*o ad altri organi sociali*";
- sono stati inseriti i nuovi reati di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale e di impedito controllo (artt. 27 e 29 del D.Lgs. 39/2010).

Per le stesse ragioni esposte poc'anzi, è opportuno integrare il Modello come se la responsabilità amministrativa dell'ente sussistesse anche con riferimento ai nuovi reati

e alle fattispecie così come oggi riformulate.

G. Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* del Decreto):

- associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 *bis* c.p.);
- circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270 *bis*.1 c.p.);
- assistenza agli associati (art. 270 *ter* c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quater* c.p.);
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quinquies* c.p.);
- organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quater*.1 c.p.);
- finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 *quinquies*.1 c.p.);
- sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 *quinquies*.2 c.p.);
- condotte con finalità di terrorismo (art. 270 *sexies* c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 *bis* c.p.);
- atto di terrorismo nucleare (art. 280 *ter* c.p.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 *bis* c.p.);
- sequestro a scopo di coazione (art. 289 *ter* c.p.);
- istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (art. 1 della L. 342/1976);
- danneggiamento delle installazioni a terra (art. 2 della L. 342/1976).

H. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 *bis* c.p.) (art. 25-*quater*.1 del Decreto).

I. Reati contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* del Decreto):

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600 *bis* c.p.);
- pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.);
- detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.), anche qualora si tratti di pornografia virtuale (art. 600 *quater*.1 c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinquies* c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 *bis* c.p.);
- adescamento di minorenni (art. 609 *undecies* c.p.).

J. Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato (art. 25 *sexies* del Decreto):

- abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate, raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F.);
- manipolazione del mercato (art. 185 T.U.F.).

L'ente è altresì chiamato a rispondere delle sanzioni amministrative previste dagli articoli 187 *bis* e 187 *ter* del T.U.F., che puniscono i fatti di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, salve le sanzioni penali qualora il fatto costituisca reato. In questo caso, ai sensi dell'art. 187 *quinquies* T.U.F., l'ente risponde per gli illeciti amministrativi commessi nel suo interesse o a suo vantaggio.

K. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies del Decreto):

- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- lesioni personali colpose, gravi o gravissime (art. 590, comma 3 c.p.), qualora il reato sia stato commesso con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

L. Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita,nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto):

- ricettazione (art. 648 c.p.);
- riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.);
- autoriciclaggio (art. 648 *ter.1* c.p.)

M. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies*.1 del Decreto):

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

N. Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. 25-*novies* del Decreto):

- duplicazione, fabbricazione, vendita, noleggio, introduzione nel territorio dello Stato di programmi informatici, contenuti di banche dati, opere di ingegno (artt. 171, 171 *bis*, 171 *ter*, 171 *septies*, 171 *octies* della L. 633/1941).

O. Delitti contro l'amministrazione della giustizia (art. 25-*decies* del Decreto):

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

P. Reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto):

- inquinamento ambientale (art. 452 *bis* c.p.);
- disastro ambientale (art. 452 *quater* c.p.);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 *quinquies* c.p.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 *sexies* c.p.);
- circostanze aggravanti (art. 452 *octies* c.p.);
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 *bis* c.p.);
- distruzione o deterioramento di *habitat* all'interno di un sito protetto (art. 733 *bis* c.p.);
- scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi o aeromobili (art. 137 del D.Lgs. 152/2006);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 del D.Lgs. 152/2006);
- violazione in materia di bonifica dei siti (art. 257 del D.Lgs. 152/2006);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 del D.Lgs. 152/2006);
- traffico illecito di rifiuti (art. 259 del D.Lgs. 152/2006);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 del D.Lgs. 152/2006);
- sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260 *bis* del D.Lgs. 152/2006);
- superamento dei valori limite di emissione e di qualità dell'aria (art. 279 comma 5 del D.Lgs. 152/2006);
- importazione, esportazione, riesportazione di specie animali e vegetali in via di estinzione (art. 1 della L. 150/1992);
- falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di una licenza o di un certificato, di uso di certificati o licenze falsi o alterati (art. 3 *bis* della L. 150/1992);
- violazione delle misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente (art. 3 comma 6 della L. 549/1993);
- inquinamento doloso o colposo di nave (artt. 8 e 9 del D.Lgs. 202/2007).

Q. Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto):

- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5 D. Lgs. 286/1998);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, coma 12 *bis* D. Lgs. 286/1998).

R. Razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del Decreto):

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

S. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* del Decreto):

- frode in manifestazioni sportive (art. 1 della L. 401/1989);
- esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 della L. 401/1989).

T. Reati tributari (art. 25-*quinquesdecies* del Decreto):

- dichiarazione fraudolenta mediante l'uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. 74/2000);
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. 74/2000);
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 l D.Lgs. 74/2000);
- occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 del D.Lgs. 74/2000);
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 del D.Lgs. 74/2000);
- dichiarazione infedele (art. 4 del D.Lgs. 74/2000), se commessa nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione europea e al fine di evadere l'IVA per un importo complessivo non inferiore a 10.000.000 di euro;
- omessa dichiarazione (art. 5 del D.Lgs. 74/2000), se commessa nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione europea e al fine di evadere l'IVA per un importo complessivo non inferiore a 10.000.000 di euro;

- indebita compensazione (art 10 *quater* del D.Lgs. 74/2000), se commessa nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione europea e al fine di evadere l'IVA per un importo complessivo non inferiore a 10.000.000 di euro.

U. Reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto):

- fattispecie previste dal D. Lgs. 26 ottobre 1995, n. 504 e dal D. Lgs. 26 settembre 2024, n. 141.

V. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* del Decreto):

- furto di beni culturali (art. 518 *bis* c.p.);
- appropriazione indebita di beni culturali (art. 518 *ter* c.p.);
- ricettazione di beni culturali (art. 518 *quater* c.p.);
- falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518 *octies* c.p.);
- violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518 *novies* c.p.)
- importazione illecita di beni culturali (art. 518 *decies* c.p.);
- uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518 *undecies* c.p.);
- distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518 *duodecies* c.p.);
- contraffazione di opere d'arte (art. 518 *quaterdecies* c.p.).

W. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies* del Decreto):

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

X. Commissione, nelle forme del tentativo, di uno dei delitti indicati (art. 26 del Decreto).

Y. Reati commessi all'estero.

A norma dell'art. 4 del D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati (contemplati dallo stesso D.Lgs. 231/2001) commessi all'estero.

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

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5 comma 1 del D.Lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p.;
- l'ente può rispondere nei casi in cui nei suoi confronti non proceda lo Stato nel quale è stato commesso il fatto;
- nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso.

1.5 LE SANZIONI

Il sistema sanzionatorio delineato dal Decreto è basato su un doppio binario: da una parte la sanzione pecuniaria e dall'altra quella interdittiva.

La **sanzione principale e indefettibile** è quella **pecuniaria**, comminata tramite il sistema delle quote: per ogni reato è previsto un numero di quote non inferiore a 100 e non superiore a 1.000; ciascuna quota corrisponde a una somma di denaro da un minimo di euro 258,00 ad un massimo di euro 1.549,37.

Il giudice fissa il numero delle quote sulla base della gravità del fatto e del grado di responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo di ogni quota è invece fissato tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. L'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinata per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota).

In concreto, dunque, le sanzioni pecuniarie potranno oscillare tra un minimo di euro 25.822,84 (riducibili sino alla metà ai sensi dell'art. 12 del Decreto) ed un massimo di euro 1.549.370,69.

La sanzione pecuniaria ha natura amministrativa e si applica sempre, anche qualora l'ente abbia riparato le conseguenze giuridiche derivanti dal reato.

La sanzione pecuniaria è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente:

1. ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
2. ha adottato o reso operativo un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

È inoltre prevista la riduzione della metà della sanzione pecuniaria se:

1. l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
2. il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Le **sanzioni interdittive** hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività sociale, arrivando nei casi più gravi a paralizzare l'ente. Si applicano solo per i reati per i quali sono espressamente previste e possono consistere in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico (il divieto può essere limitato a determinati tipi di contratto o a specifiche amministrazioni);
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Possono essere applicate altresì come **strumenti cautelari** prima della condanna, qualora vi siano gravi indizi per ritenere sussistente la responsabilità dell'ente, nonché fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di commissione di illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede.

Le sanzioni interdittive si applicano nei casi espressamente previsti dal Decreto quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e possono essere applicate in via definitiva qualora l'ente sia utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati ovvero sia già stato condannato almeno tre volte negli ultimi sette anni (art. 16 del Decreto).

Il giudice può inoltre nominare un commissario ai sensi dell'art. 15 del Decreto, qualora ricorra una delle seguenti condizioni:

1. l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
2. l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione;
3. l'attività è svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale.

Al fine di impedire che l'ente sfrutti comportamenti illeciti a fini di lucro, in caso di condanna è inoltre prevista la sanzione della **confisca**, la quale ha ad oggetto il prezzo o il profitto del reato (salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato) ovvero somme di denaro o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dal terzo in buona fede. L'art. 53 del Decreto prevede la possibilità di disporre il sequestro preventivo finalizzato alla confisca.

Sempre in caso di condanna ad una sanzione interdittiva, il giudice può altresì disporre la **pubblicazione della sentenza**: la sentenza è pubblicata per una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali scelti dal giudice e mediante affissione all'albo del Comune in cui ha sede l'ente. La pubblicazione è a spese dell'ente ed è eseguita dalla Cancelleria del giudice; lo scopo è di portare a conoscenza del pubblico la sentenza di condanna.

1.6 IL PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO AMMINISTRATIVO

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da Reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tal proposito, l'art. 36 D.lgs. 231/2001 prevede che «la competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende».

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato (o indagato, nella fase che precede l'esercizio dell'azione penale) del Reato da cui dipende l'illecito amministrativo: se ricorre tale situazione, l'ente potrà comunque partecipare al procedimento nominando un rappresentante ad hoc.
In ogni caso, quando il legale rappresentante o il rappresentante ad hoc non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4 D.lgs. 231/2001).

1.7 FORME DI ESENZIONE DI RESPONSABILITA'

Il Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede una forma specifica di esonero qualora l'ente dimostri di aver adottato tutte le misure organizzative opportune e necessarie al fine di prevenire la commissione di reati da parte di soggetti che operino per suo conto. La presenza di un'adeguata organizzazione è, dunque, misura e segno della diligenza dell'ente nello svolgere le proprie attività, con particolare riferimento a quelle in cui si manifesta il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto: l'accertata esistenza di un'efficiente ed efficace organizzazione esclude la colpa dell'ente e, conseguentemente, l'applicazione

delle sanzioni.

Nello specifico, al Consiglio di Amministrazione compete l'adozione e l'efficace attuazione del **Modello di organizzazione, gestione e controllo**, nonché la nomina dell'**Organismo di Vigilanza** (art. 6, comma 1, lett. a) e b)).

Con riferimento all'efficace attuazione del Modello, il Decreto prevede la necessità di una verifica periodica e di una modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente.

Lo stesso Decreto (art. 6, comma 3) prevede che i Modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (denominati anche linee guida) redatti da associazioni rappresentative di categoria.

Le linee guida vengono comunicate al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sulla idoneità a prevenire i reati dei modelli elaborati in conformità alle linee guida delle associazioni di categoria.

1.8 LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Nel 2021 Confindustria ha provveduto ad aggiornare le Linee guida per la costruzione dei Modelli organizzativi.

I punti fondamentali relativi alla costruzione dei Modelli possono essere così riassunti:

1. attività di individuazione delle aree di rischio, volta a evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;

2. predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

   - Codice etico;

- sistema organizzativo;
- procedure manuali e informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo integrato e di gestione;
- comunicazione al personale e formazione.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure o protocolli previsti dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili in autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione;
- previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

Il mancato rispetto di punti specifici delle Linee guida non inficia la validità del Modello, il quale deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della Società, anche discostandosi dalle previsioni di Confindustria che, per loro natura, hanno carattere generale.

2 IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI DORMAKABA ITALIA S.R.L.

2.1 DORMAKABA ITALIA S.R.L.

DORMAKABA ITALIA S.R.L. è una società di diritto italiano con sede legale a Milano, via Tolmezzo, 15.

Il capitale della Società è interamente detenuto dalla controllante DORMAKABA SCHWEIZ A.G., società parte dell'omonimo Gruppo multinazionale svizzero, leader mondiale nella produzione, vendita e manutenzione di apparecchi elettronici e meccanici per il controllo e la gestione degli accessi e la rilevazione delle presenze, nonché di dispositivi di apertura e chiusura automatica degli ingressi, sia domestici che industriali.

La Società, nata nel 2017 dalla fusione per incorporazione di Dorma Italiana S.r.l. in Kaba S.r.l., opera attraverso la sede principale di Milano; dispone anche di un'unità ad uso ufficio e magazzino a Castel Maggiore (BO), via Andrea Costa, n. 6, e di un'unità a Roma, via Franco Donatelli, n. 7.

La Società – che organizza la propria attività commerciale in tre divisioni (Distribution, Project e Service) – sviluppa il proprio business sia attraverso la fornitura diretta alla clientela, prevalentemente privata, di apparecchi meccanici e serramenti per la chiusura di ingressi e per la rilevazione delle presenze – offrendo altresì soluzioni progettuali *ad hoc* per specifici settori industriali o clienti corporate – sia attraverso un'attività di box-selling dei propri prodotti attraverso una rete di distributori e partner commerciali.

2.2 L'ASSETTO ISTITUZIONALE DELLA SOCIETÀ: ORGANI E SOGGETTI

Il modello di governance della Società si articola nei termini che seguono:

(i) Consiglio di Amministrazione
Il Consiglio di Amministrazione, composto da due membri effettivi, è l'organo responsabile in via originaria della gestione aziendale, nonché

della definizione degli obiettivi e linee di sviluppo strategico annuale e pluriennale della Società.

Al Consiglio di Amministrazione spettano tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, ad eccezione di quelli che per legge sono riservati alla competenza dell'assemblea dei soci. Per statuto, inoltre, il Consiglio di Amministrazione può delegare i propri poteri ad uno o più dei suoi componenti o a un direttore generale, fatte salve le attribuzioni di cui all'art. 2381, co. 4 c.c. – relative, cioè, all'approvazione del bilancio e di operazioni straordinarie o sul capitale sociale – che non sono delegabili.

La firma sociale e la rappresentanza legale della Società di fronte ai terzi e in giudizio spettano al Presidente del Consiglio di Amministrazione, nonché agli amministratori delegati e ai direttori generali, ove nominati, nell'ambito dei poteri ad essi attribuiti.

(ii) General Manager

La Società – per incrementare la propria efficienza operativa e decisionale – ha nominato un General Manager con poteri di rappresentanza legale nei confronti dei terzi. Il General Manager sovrintende alle attività quotidiane della Società e coordina i processi decisionali e autorizzativi che la impegnano contrattualmente, nonché gli adempimenti in materia HR. Può inoltre disporre pagamenti, con la firma congiunta di un amministratore, per importi non eccedenti i 200.000 euro.

Il General Manager, infine, è Datore di Lavoro ai sensi dell'art. 16 del Decreto Sicurezza.

(iii) Sindaco Unico

Il Sindaco Unico è responsabile della vigilanza sull'efficienza ed efficacia del sistema dei controlli interni della Società. Nell'ambito delle sue competenze, svolge compiti di controllo e verifica dell'attività degli organi deputati all'amministrazione e alla gestione della Società.

(iv) Finance Director – CFO

Il Finance Director è un Dipendente della Società al quale sono attribuiti compiti di gestione finanziaria e economico-patrimoniale della stessa. Il Finance Director si coordina con il General Manager e il Revisore Esterno

in relazione agli adempimenti fiscali e alla predisposizione del bilancio della Società;

(v) Management
Il Management, composto dalle prime linee dirigenziali, coordina e gestisce i processi aziendali, prevenendo i rischi connessi alle relative attività sensibili.

2.3 GLI STRUMENTI REGOLATIVI E DI *GOVERNANCE* DELLA SOCIETÀ

DORMAKABA ITALIA S.R.L., facendo parte del Gruppo DORMAKABA, è tenuta ad osservare le procedure e le policy che ne regolamentano a livello globale l'esercizio delle attività secondo i canoni di legalità, correttezza, professionalità, assenza di conflitti di interesse, riservatezza e diligenza.
La Società, a questo proposito, mutua il compendio di autoregolamentazione adottato dalla controllante, che concorre con il presente Modello a definire il funzionamento della Società.

I principali strumenti regolativi già in vigore e con i quali si coordina il presente Modello sono, quindi, il:

- Codice di Condotta. Tale documento esprime i principi etici e di comportamento che DORMAKABA ITALIA S.R.L., quale parte del Gruppo, riconosce come coessenziali alla propria attività e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi aziendali.

- Sistema di deleghe e procure. I poteri per rappresentare o impegnare la Società sono formalizzati. L'aggiornamento del sistema di deleghe e procure avviene in occasione della revisione o della modifica della struttura organizzativa.

- Sistema di Procedure, Policy e Linee Guida. La Società adotta il sistema di autoregolamentazione del Gruppo, volto a disciplinare in modo chiaro ed efficacei processi rilevanti della Società. Le procedure, incluse nel presente Modello, standardizzano le regole di condotta finalizzate a garantire il costante rispetto dei più elevati standard di legalità nello svolgimento dell'attività lavorativa e presidiano già molteplici aree interessate dalla disciplina del D.lgs. 231/2001. Il presente Modello richiama, in particolare la:

  - Direttiva di Gruppo Anticorruzione e anticoncussione;
  - Procedura Acquisti Spese Generali,

- Policy Investment Approval Personnel;
- Struttura di Whistleblowing del Gruppo.

Per adeguare il complessivo assetto regolativo della Società alle specificità della normativa italiana, con particolare riferimento alla segnalazione di condotte illecite, congiuntamente all'adozione del presente Modello viene adottata altresì la seguente procedura:

- Procedura Whistleblower di Dormakaba Italia.

➢ Sistema di regole a tutela della Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro. La Società dispone di un'articolata regolamentazione per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro (ad es., DVR, DUVRI, POS, ecc.), alla cui implementazione partecipa anche l'unità Documentation & Safety.

2.4 CONTROLLI ESTERNI

DORMAKABA ITALIA S.R.L. affida ad un consulente fiscale esterno l'incarico di redazione della dichiarazione dei redditi; quest'ultimo, inoltre, partecipa anche alla predisposizione del bilancio civilistico della Società.

3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI DORMAKABA ITALIA S.R.L.

3.1 PREMESSA

L'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001, oltre a permettere alla Società di dimostrare l'assenza di una colpa d'organizzazione e non incorrere quindi in sanzioni, è *in primis* espressione di un atto di responsabilità sociale dell'ente, che attraverso di esso intende cogliere un'opportunità di promozione della legalità quale valore irrinunciabile del proprio operare.

Il presente Modello intende:

- definire in modo chiaro le regole operative aziendali, con particolare riguardo a quelle relative alle Attività sensibili;
- rendere più agevole la costante implementazione e l'adeguamento tempestivo dei processi e dell'impianto normativo interni ai mutamenti della struttura organizzativa e dell'operatività aziendale.

3.2 SCOPO E CARATTERI DEL MODELLO

Lo scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure ed attività di controllo che abbia l'obiettivo di prevenire i Reati presupposto, mediante l'individuazione delle attività maggiormente esposte a rischio di Reato e la conseguente adozione degli opportuni presidi cautelari.
Attraverso l'adozione del Modello, DORMAKABA ITALIA S.R.L. si propone di perseguire le seguenti finalità:

- ribadire i valori di integrità e legalità che devono guidare l'attività di tutti i soggetti che operano per suo conto;
- ribadire che qualsiasi comportamento illecito è fortemente stigmatizzato dalla Società, anche qualora possa arrecarle benefici;
- chiarire ai Destinatari i comportamenti che potrebbero esporli a sanzioni penali e disciplinari e dai quali potrebbe sorgere anche una responsabilità amministrativa in capo alla Società;

- fornire ai Destinatari un sistema di regole funzionali a minimizzare il rischio di incorrere in tali responsabilità;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree e i processi a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati presupposto.

3.3 FASI DI COSTRUZIONE DEL MODELLO

Il processo di definizione del Modello si è articolato in più fasi, sulla base di un Action Plan condiviso con le competenti funzioni aziendali:

1) Analisi preliminare del contesto aziendale

Tale fase è consistita nel preventivo esame della documentazione relativa alla struttura societaria ed organizzativa (i.e. organigramma, procedure, policy, linee guida, strumenti regolativi interni,ecc.) con l'obiettivo di inquadrare correttamente il modello di business della Società,le relative responsabilità funzionali, nonché i processi e le attività sensibili e i relativiresponsabili.

2) Individuazione dei processi sensibili e delle relative attività sensibili

Così individuate le aree di attività sensibili e i processi nell'ambito dei quali non appare meramente teorico un rischio di commissione dei Reati presupposto, si è proceduto ad una più attenta valutazione delle peculiarità degli stessi.

Sono state, quindi, effettuate interviste ai *risk owners*, individuati per processo/Attività sensibile, con lo scopo di analizzare i meccanismi di gestione e gli strumenti di controllo posti a presidio degli stessi, nonché per verificare l'eventuale pregresso coinvolgimento della Società o di suoi esponenti in indagini o procedimenti penali relativi a taluno dei Reati presupposto del Decreto 231: le informazioni così raccolte sono state formalizzate in appositi verbali, contenenti la descrizione delle eventuali criticità individuate sui controlli dei singoli processi esaminati.

La valutazione del sistema di controllo è stata condotta, prendendo come riferimento i seguenti parametri:

- esistenza di documentazione organizzativa formalizzata;
- tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- segregazione dei compiti;
- esistenza di deleghe formalizzate e coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

L'attività di Risk Assessment ha consentito di rilevare che né la Società né suoi esponenti aziendali sono mai stati coinvolti in indagini o procedimenti penali per taluno dei Reati presupposto previsti dal Decreto 231.

Considerando, poi, le peculiari caratteristiche del business esercitato da DORMAKABA ITALIA S.R.L, è stato possibile identificare alcune aree caratterizzate da un potenziale rischio-reato non meramente teorico per la Società.

In particolare, sono risultate meritevoli di attenzione le seguenti categorie di reati-presupposto,in quanto astrattamente applicabili in considerazione del business nel quale opera la Società:

- reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, richiamati dagli artt. 24 e 25 del Decreto;
- reati di criminalità informatica, richiamati dall'art. 24-*bis* del Decreto;
- delitti di criminalità organizzata e delitti con finalità di terrorismo, richiamati dall'art. 24-*ter* del Decreto;
- reati contro l'industria e il commercio, richiamati dall'art. 25-*bis*.1 del Decreto;
- reati societari, compreso il reato di "corruzione tra privati" e "falso in bilancio", richiamati dall'art. 25-*ter* del Decreto;
- delitti contro la personalità individuale, richiamati dall'art. 25-*quinquies* del Decreto;
- reati in materia di abuso di mercato, richiamati dall'art. 25-*sexies* del Decreto;
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, richiamati dall'art. 25-*septies* del Decreto;
- delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio, richiamati dall'art. 25-*octies* del Decreto;
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori, richiamati dall'art. 25-*octies*.1 del Decreto;
- reati in materia di violazione del diritto di autore, richiamati dall'art. 25-

nonies del Decreto;

- reati contro l'amministrazione della giustizia, richiamati dall'art. 25-*decies* del Decreto;
- reati ambientali, richiamati dall'art. 25-*undecies* del Decreto;
- reati di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, richiamati dall'art. 25-*duodecies* del Decreto;
- reati tributari, richiamati dall'art. 25-*quinquiesdecies* del Decreto.

Per le aree di Attività sensibili ed i relativi processi strumentali identificati, sono state individuate le possibili modalità di realizzazione dei Reati presupposto, le funzioni ed i soggetti (Dipendenti e non) normalmente coinvolti.

Sulla base della gravità dei reati presupposto – anche alla luce della loro cornice edittale – e della serietà delle possibili eventuali conseguenze che potrebbero ricadere in capo alla Società derivanti dalla loro commissione, nonché in ragione dell'attività concretamente svolta e dei presidi attualmente in essere, per ciascuna categoria di fattispecie è stata compiuta una valutazione del rischio, secondo la seguente scala di gravità:

1. basso;
2. moderato;
3. medio;
4. alto.

3) Disegno del Modello

A seguito delle attività sopra descritte, DORMAKABA ITALIA S.R.L. ha ritenuto opportuno definire i principi di funzionamento ed i "protocolli" di riferimento del Modello organizzativo che intende attuare, tenendo presenti le procedure già in vigore e il Codice di Condotta adottato dalla Società.

A questo scopo, è stata effettuata un'analisi comparativa (la c.d. "*Gap Analysis*") tra il sistema di controllo esistente ("as is") e un Modello astratto di riferimento, valutato sulla base del contenuto della disciplina di cui al D.lgs. 231/2001 ("to be"). Per tale via, è stato possibile individuare talune aree di miglioramento del sistema di controllo interno già in essere e, sulla scorta di esso, predisporre le procedure allegate al presente Modello.

3.4 ADOZIONE E DESTINATARI DEL MODELLO

DORMAKABA ITALIA S.R.L. è sensibile all'esigenza di assicurare il massimo grado di

correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e nello svolgimento delle attività aziendali, a tutela della propria immagine, delle aspettative dei propri Clienti e del lavoro dei propri Dipendenti, ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri Dipendenti.

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e DORMAKABA ITALIA S.R.L. abbia già mutuato l'apparato di autoregolamentazione del Gruppo, funzionale a garantire l'integrità e il rispetto della legge nel contesto aziendale, la Società – proprio nella prospettiva di effettuare ogni sforzo teso al perseguimento dei valori nei quali crede – ha ritenuto opportuno dotarsi di un proprio Modello e istituire un Organismo di Vigilanza. Tale iniziativa è assunta nella convinzione che l'adozione e implementazione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione e formazione etica di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei Reati previsti dal Decreto stesso.

Una volta adottato, il Modello diviene, quindi, regolamento della Società, la cui osservanza è obbligatoria per tutti i Dipendenti e per chiunque operi a qualunque titolo per conto o nell'interesse della Società medesima (ad es., tecnici, service partner, agenti, Fornitori).

3.5 STRUTTURA E CARATTERISTICHE DEL MODELLO

Il presente Modello, costruito tenendo conto delle procedure in materia di compliance aziendale già in vigore presso la Società e il Gruppo, è costituito da:

- una "Parte Generale", che descrive la normativa rilevante e le regole generali di funzionamento del Modello e dell'Organismo di Vigilanza.
- una "Parte Speciale", focalizzata sulle aree di attività ed i processi strumentali ritenuti "sensibili", con un'indicazione dei principi generali di comportamento da seguire per la prevenzione dei Reati presupposto.
- Il sistema delle "Procedure", che fornisce regole di comportamento specifiche, funzionali a prevenire e ridurre il rischio di commissione dei Reati presupposto nel compimento delle più rilevanti Attività sensibili.

3.6 CODICE DI CONDOTTA

DORMAKABA ITALIA S.R.L. impronta lo svolgimento dell'attività, il perseguimento dello scopo sociale e la crescita del business al rispetto non solo delle leggi e dei regolamenti vigenti, ma anche di principi etici condivisi.

A tale fine, la Società impronta la propria attività al rispetto dei principi e delle regole contenute nel Codice di Condotta adottato dal Gruppo, che fissa una serie di principi di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte dei titolari di funzioni amministrative, dei Dipendenti e di tutti coloro che cooperano a qualunque titolo al perseguimento dei fini aziendali.

Il Codice di Comportamento costituisce una sorta di premessa concettuale del Modello.

3.7 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

DORMAKABA ITALIA S.R.L. provvederà ad aggiornare il presente Modello qualora si verifichino:

- violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o comunque la non perfetta tenuta ai fini della prevenzione degli illeciti previsti dal Decreto;
- significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche del quadro normativo di riferimento;
- valutazioni di inadeguatezza all'esito dei controlli eseguiti;

Tutti gli aggiornamenti del Modello, così come l'approvazione di nuove procedure – possono essere adottati dal General Manager.

L'Organismo di Vigilanza (come definito infra) è chiamato direttamente alla cura del costante aggiornamento del Modello: a tal fine, formula osservazioni e proposte di intervento al General Manager.

L'Organismo di Vigilanza ha, comunque, il dovere di segnalare nelle proprie relazionii fatti, le circostanze o le carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza, che evidenzino la necessità o l'opportunità di modificare o integrare il Modello.

4 PROCESSI AZIENDALI A POTENZIALE "RISCHIO-REATO"

In considerazione delle peculiarità dell'operatività di DORMAKABA ITALIA S.R.L. sono state individuate i seguenti processi sensibili:

- Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione (sia italiana sia estera);
- Gestione della partecipazione a gare a committenza pubblica;
- Gestione delle vendite;
- Selezione, gestione e formazione delle risorse umane;
- Gestione delle note spese;
- Gestione dei fornitori e approvvigionamento di beni e servizi;
- Gestione della contabilità e approvazione del bilancio di esercizio;
- Gestione del rapporto con gli Organi Sociali e la segreteria societaria;
- Gestione delle operazioni sul capitale;
- Gestione degli adempimenti fiscali;
- Gestione dei flussi finanziari;
- Gestione degli omaggi, delle sponsorizzazioni e delle donazioni;
- Gestione dell'Information Technology;
- Uso dei sistemi informatici della Società e dei clienti;
- Gestione dei rapporti infragruppo;
- Gestione dei rapporti con gli Enti Certificatori;
- Adempimenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori;
- Gestione delle attività connesse allo svolgimento degli adempimenti in materia ambientale;
- Gestione delle attività di marketing e comunicazione.

È attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito di verificare l'aggiornamento dei processi sensibili, segnalando l'opportunità ovvero la necessità di includerne di ulteriori.

5 PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO

Il presente Modello individua, quali specifici strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e a garantire un idoneo controllo sulle stesse, i seguenti canoni generali:

Principio di formalizzazione e separazione dei ruoli

Il sistema organizzativo deve rispettare i principi di: (i) chiarezza, formalizzazione e comunicazione, con particolare riferimento all'attribuzione di responsabilità, alla definizione delle linee gerarchiche e all'assegnazione delle attività operative; (ii) separazione dei ruoli, in base al quale le strutture organizzative sono articolate in modo da evitare sovrapposizioni funzionali e la concentrazione su di una sola persona di attività che presentino un grado elevato di criticità o di rischio.

Al fine di garantire tali requisiti, la Società si dota di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure codificate, ecc.) improntati a principi generali di: (i) conoscibilità all'interno della Società; (ii) chiara descrizione delle linee di riporto; (iii) chiara e formale delimitazione dei ruoli, con descrizione dei compiti e delle responsabilità attribuiti a ciascuna funzione.

Deleghe di poteri

Il sistema di deleghe deve rispettare le seguenti condizioni: a) la delega deve risultare da atto scritto recante data certa; b) il delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate; c) la delega deve attribuire al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate; d) la delega deve attribuire al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate; e) la delega deve essere accettata dal delegato per iscritto, qualora previsto dalla legge; f) alla delega deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

A tal fine, la Società si impegna a garantire l'aggiornamento tempestivo delle deleghe di poteri, stabilendo i casi in cui le deleghe devono essere attribuite, modificate e revocate (assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili, dimissioni, licenziamento, ecc.).

Tracciabilità

Ogni operazione deve essere adeguatamente registrata. Il processo di decisione,

autorizzazione e svolgimento dell'attività deve essere verificabile ex post, tramite appositi supporti documentali.

Nel rispetto del principio generale di tracciabilità di ogni operazione, per la prevenzione di alcune fattispecie di Reato – in particolare, i reati tributari, il riciclaggio e l'autoriciclaggio e i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti – particolare enfasi è posta sulla necessità che siano adeguatamente tracciati tutti i flussi finanziari della Società (sia in entrata che in uscita), riferiti sia alle operazioni ordinarie (ad es., incassi e pagamenti) che straordinarie o afferenti ad esigenze finanziarie (finanziamenti, coperture rischi, ecc.).

DORMAKABA ITALIA S.R.L. affida il compito di verificare la costante applicazione di tali principi, nonché la verifica dell'adeguatezza e l'aggiornamento degli stessi anche ai responsabili delle funzioni aziendali: costoro, in particolare, dovranno segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali carenze o proposte di miglioramento.

Per i processi che comportano la gestione e la movimentazione di risorse finanziarie, la Società si avvale di intermediari finanziari e bancari sottoposti ad una regolamentazione di trasparenza conforme a quella adottata negli Stati Membri dell'UE.

Tutte le operazioni che comportano l'impiego di risorse finanziarie devono avere adeguata causale ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali o informatici, in conformità ai principi di correttezza professionale e contabile.

6 ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 COMPOSIZIONE E REQUISITI

È costituito un organismo interno, denominato Organismo di Vigilanza (OdV), cui è affidato il compito di vigilare con continuità sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni, con continuità d'azione, al di fuori dei processi operativi della Società, ed è svincolato da ogni rapporto gerarchico all'interno dell'organigramma aziendale.

L'Organismo di Vigilanza è una figura che riporta direttamente ai vertici della Società, sia operativi che di controllo, e agisce con piena autonomia e indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

DORMAKABA ITALIA S.R.L., stante la propria struttura operativa, ha ritenuto di configurare un Organismo di Vigilanza monocratico.

Il membro dell'O.d.V. è individuato tra soggetti esterni alla Società, adeguatamente qualificato ed esperto nelle materie rilevanti nell'economia del D.lgs. 231/2001 ed in grado, quindi, di garantire all'Organismo adeguata competenza in materia aziendalistica e legale.

Il membro dell'O.d.V. deve essere un soggetto indipendente da DORMAKABA ITALIA S.R.L. e pertanto:

- non deve essere legato alla Società da un rapporto di lavoro o da un rapporto di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza o implichino, in riferimento alle aree di competenza dell'O.d.V., potenziali conflitti di interesse;
- deve essere privo di rapporti di parentela con i Dipendenti della Società idonei a ridurne l'autonomia di giudizio.

L'O.d.V.:

- al fine di garantire al massimo grado l'efficacia e tempestività dei flussi informativi, riporta direttamente al General Manager, all'uopo autorizzato dal Consiglio di Amministrazione, in ordine alle attività di verifica e controllo condotte;

- è dotato di **autonomi poteri di intervento** nelle aree di competenza. A tal fine, e per garantire lo svolgimento con continuità delle attività di verifica circa l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, l'Organismo si avvale di personale interno e/o di collaboratori esterni;
- si dota di un proprio "**regolamento di funzionamento**";
- è dotato di un **budget di spesa** ad uso esclusivo per il periodo in cui resta in carica, assegnato al momento della nomina. L'O.d.V. delibera in autonomia e indipendenza le spese che rientrano nei limiti del budget e rimanda al Finance Director per sottoscrivere i relativi impegni. Se dovessero risultare necessarie spese eccedenti il budget approvato, l'O.d.V. potrà procedere solo previa autorizzazione del General Manager. In caso di ugenza, l'O.d.V. ha tuttavia la facoltà di procedere a impegnare la Società anche in assenza di tale autorizzazione, con obbligo di puntuale rendicontazione delle spese sostenute e di motivazione circa le ragioni di urgenza.

L'Organismo di Vigilanza è nominato in carica per un periodo di tre anni.

L'Organismo si riunisce con cadenza almeno trimestrale e comunque secondo quanto dallo stesso deliberato nel proprio "Regolamento di funzionamento".

Ai fini di una migliore conoscenza e corretto presidio delle dinamiche aziendali, l'Organismo di Vigilanza può richiedere la presenza alle proprie riunioni, anche in forma permanente, di soggetti esterni quali, a titolo di esempio, i responsabili delle diverse funzioni o unità interne (adesempio, Finance, Documentation&Safety).

Sono **cause di ineleggibilità ed incompatibilità** con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza, anche a garanzia del requisito di onorabilità:

- essere membro munito di deleghe operative del CdA di Dormakaba;
- avere relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con un amministratore della Società;
- l'esistenza di conflitti d'interesse, anche potenziali, con la Società tali da comprometterne l'indipendenza;
- essere stato condannato con sentenza anche non irrevocabile a pena detentiva che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle ordinarie persone giuridiche;
- essere stato condannato con sentenza anche non irrevocabile ed anche a seguito di applicazione della pena su richiesta ai sensi degli articoli 444 e 447 c.p.p. per

delitti non colposi e per reati puniti a titolo di dolo o di colpa richiamati nell'ambito del D.Lgs. 231/2001.

A tutela dell'autonomia e indipendenza dell'Organismo, la modifica della sua struttura, dei suoi poteri e del suo funzionamento possono essere apportate unicamente a mezzo di decisioni adeguatamente motivate del General Manager.

La revoca dell'O.d.V. può avvenire unicamente per giusta causa.

A tale proposito, per giusta causa deve intendersi:

- un grave inadempimento dei doveri di vigilanza;
- una sentenza di condanna della Società, ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti per taluno dei Reati presupposto, dalla quale risulti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'O.d.V.;
- la violazione degli obblighi di riservatezza.

In caso di applicazione in via cautelare di una sanzione interdittiva prevista dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione, assunte le opportune informazioni, potrà eventualmente provvedere alla sospensione o alla revoca dell'O.d.V., qualora ravvisi un'ipotesi di omessa o insufficiente vigilanza da parte dello stesso.

Nel caso in cui vengano meno i requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità ovvero in caso di insorgenza di una delle cause di ineleggibilità/incompatibilità sopra individuate, il General Manager, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine, non inferiore a trenta giorni, entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il General Manager dichiara l'avvenuta decadenza del componente dell'O.d.V.

Se il componente dell'O.d.V. risultasse inidoneo, per malattia o per altra causa, a svolgere le proprie funzioni per un periodo superiore a sei mesi potrà essere, a seconda della natura dell'impedimento, sospeso o revocato e, comunque, sostituito secondo le modalità precedentemente illustrate.

Nel caso di dimissioni, sospensione, revoca o decadenza dell'Organismo di Vigilanza, il General Manager dovrà provvedere alla nomina del sostituto in modo tempestivo.

6.2 REQUISITI

Indipendentemente dalla sua composizione, l'OdV deve garantire i seguenti requisiti:

a. **autonomia e indipendenza**: mirano a garantire che l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, soprattutto, la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Detti requisiti sono assicurati dall'assenza di alcun riporto gerarchico all'interno dell'organizzazione aziendale, dall'assenza di compiti operativi e dalla facoltà di *reporting* direttamente al General Manager;
b. **professionalità**: è un organismo dotato di competenze tecnico-professionali e specialistiche adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere (es. tecniche di intervista, *flow charting*, tecniche di analisi dei rischi, ecc.). Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;
c. **continuità di azione**: è un organismo interno all'organizzazione, adeguato in termini di struttura e risorse dedicate, nonché privo di mansioni operative che possano limitare l'impegno necessario allo svolgimento delle funzioni assegnate.
d. **onorabilità e assenza di conflitti di interesse**.

La scelta di istituire un organo monocratico è stata dettata *in primis* dalla struttura della Società.

Al fine di attribuire all'Organismo di Vigilanza idonea capacità di reperimento delle informazioni e, dunque, di effettività di azione, sono stabiliti – mediante il presente Modello e, successivamente, mediante appositi documenti organizzativi interni emanati dal General Manager o dall'OdV – **flussi informativi da e verso l'Organismo**.

6.3 FUNZIONI E POTERI

All'OdV sono riconosciuti **autonomi poteri di iniziativa e di controllo** nell'esercizio delle sue funzioni e **non possono essere attribuiti compiti operativi o poteri decisionali**, neppure di tipo impeditivo, relativi allo svolgimento delle attività della Società.

All'Organismo di Vigilanza di DORMAKABA ITALIA S.R.L. è affidato, **sul piano generale**, il compito di vigilare:

a. sull'effettività e sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, degli agenti, dei service partner, dei Fornitori e dei Clienti, nella misura in cui è richiesta a ciascuno di loro;
b. sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati di cui al D.lgs. 231/2001;
c. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni della struttura societaria o normative;
d. sull'adeguatezza, sull'applicazione e sull'efficacia del sistema sanzionatorio.

Sotto il profilo operativo, l'Organismo deve:

a) svolgere le attività di controllo previste dal Modello;
b) verificare costantemente l'efficacia e l'efficienza delle procedure aziendali vigenti, ricorrendo all'ausilio delle competenti funzioni, nonché del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (R.S.P.P.) per quanto concerne le problematiche concernenti l'igiene, la salute e la sicurezza dei lavoratori;
c) condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività sensibili e dei processi strumentali;
d) effettuare periodicamente verifiche mirate su operazioni o atti specifici posti in essere dalla Società, soprattutto nell'ambito delle Attività sensibili o "strumentali" alla realizzazione delle stesse;
e) coordinarsi con il General Manager per i programmi di formazione del personale;
f) monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria ai fini del suo funzionamento, contenente le istruzioni, i chiarimenti o gli aggiornamenti opportuni;
g) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse o tenute a sua disposizione, costituenti l'archivio "formale" dell'attività di controllo interno;
h) coordinarsi con le funzioni aziendali nell'espletamento delle attività di monitoraggio di loro competenza e previste nelle procedure interne;

i) verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alla normativa vigente;

j) verificare che gli elementi previsti per l'implementazione del Modello (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze, adottando o suggerendo l'adozione, in caso contrario, di un aggiornamento degli elementi stessi;

k) verificare le esigenze di aggiornamento del Modello;

l) riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione delle politiche aziendali per l'attuazione del Modello;

m) controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia dell'archivio a supporto dell'attività.

A tal fine all'OdV sono attribuiti i seguenti poteri:

- emanare disposizioni intese a regolare l'attività dell'Organismo;
- svolgere attività ispettiva con modalità predeterminate e comunicate all'organo dirigente;
- accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- chiedere informazioni a chiunque operi per conto dell'Impresa nell'ambito delle attività a rischio, anche senza previa autorizzazione dell'organo dirigente;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- disporre che i dipendenti forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;
- proporre l'attivazione delle procedure sanzionatorie;
- esprime, prima della loro adozione, parere in merito all'adeguatezza e all'idoneità delle modifiche del Modello elaborate d'iniziativa dell'organo dirigente.

L'Organismo di Vigilanza effettuerà un riesame approfondito del Modello, del livello di formazione del personale e della efficacia complessiva del sistema di prevenzione reati in presenza di una delle seguenti situazioni:

a. avviso di garanzia, rinvio a giudizio e/o condanna della Società per responsabilità amministrativa *ex* D.Lgs. 231/2001, ovvero avviso di garanzia, rinvio a giudizio e/o condanna di personale della Società per un reato presupposto *ex* D.Lgs. 231/2001;
b. identificazione, nel corso dell'attività ispettiva, della violazione sostanziale di un protocollo considerato "critico" o di una procedura relativa ad attività a rischio;
c. individuazione, nel corso dell'attività ispettiva, di criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.

Nel caso a), l'esame dovrà estendersi a tutti i processi interessati dallo specifico reato, mentre nei casi b) e c) potrà essere limitato al singolo aspetto organizzativo (attività o protocollo) all'interno del quale sono state identificate le violazioni o le criticità.

6.4 FLUSSI INFORMATIVI *DA PARTE DELL'*ODV

L'OdV riferisce gli esiti delle proprie attività di controllo direttamente al General Manager e non dipende gerarchicamente da nessuna delle funzioni aziendali.

All'esito di ogni attività ispettiva l'OdV redige uno specifico **verbale**, conservato presso lo stesso Organismo.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza opera secondo le seguenti linee di *reporting*:

1. su *base periodica*, mediante l'invio di una **relazione annuale** diretta al General Manager e al Sindaco Unico Revisore contabile;
2. *tempestiva*, mediante l'invio di una **relazione** diretta al General Manager e al Sindaco Unico Revisore contabile, ove risultino accertati **fatti di particolare rilevanza**.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o potrà a propria volta presentare richieste in tal senso per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Gli incontri con i soggetti e gli organi sopra indicati devono essere verbalizzati; copia dei verbali verrà custodite dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

6.5 FLUSSI INFORMATIVI *NEI CONFRONTI DELL'*ODV

La trasmissione delle richieste di informazioni e dei flussi informativi all'Organismo di

Vigilanza, nonché delle violazioni del Codice etico, deve avvenire preferibilmente all'indirizzo di posta elettronica: giannangeli@gecleg.it;

In applicazione della disciplina sopra indicata, con l'adozione del presente Modello la Società ha istituto una specifica procedura ("*Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza*") coinvolgendo i responsabili ivi indicati e stabilendo l'oggetto e la periodicità della comunicazione.

7 SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

7.1 PREMESSA

L'adeguatezza e l'effettività del Codice etico e del Modello dipendono, tra l'altro, dall'esistenza di un efficace sistema di rilevamento delle condotte illecite e delle violazioni che permetta di far emergere le eventuali trasgressioni.

Ad implementare questo profilo, è intervenuta dapprima la Legge 179/2017, recante disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o di irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato (c.d. ***whistleblowing***), e, recentemente, il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, con cui l'Italia ha dato attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Più in dettaglio, il D. Lgs. 24/2023 prevede che il Modello debba contenere prescrizioni relative tra l'altro:

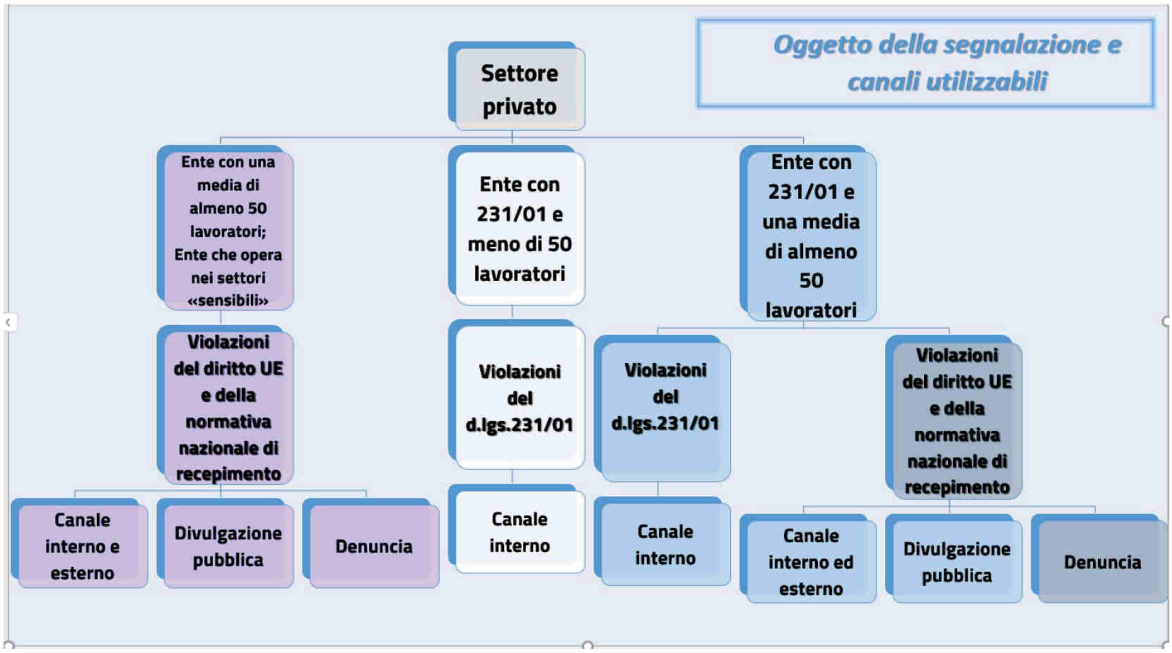
a. ai canali di segnalazione interna;
b. ai canali di segnalazione esterna;
c. ai divieti di ritorsione;
d. alla previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Secondo la recente riforma, le imprese sono in generale tenute a dotarsi – a seconda delle loro dimensioni, della natura pubblica o privata delle stesse e dell'eventuale adozione di un modello organizzativo – di strumenti idonei a raccogliere segnalazioni, anche anonime, provenienti dall'interno o dall'esterno e relative a fatti idonei ad integrare la commissione di illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, condotte

illecite rilevanti ai sensi d. lgs. 231/2001, violazioni del Modello organizzativo, atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea o riguardanti il mercato interno.

L'estensione dell'oggetto della segnalazione varia a seconda della tipologia di soggetto coinvolto. Con specifico riferimento al settore privato, la normativa è stata compendiata dalle Linee Guida per le segnalazioni esterne adottate da ANAC in data 12 luglio 2023 secondo il seguente schema:

Settore privato



Stante la natura privata dell'ente e la presenza di almeno 50 lavoratori dipendenti, <u>Dormakaba è tenuta ad implementare un canale interno per le segnalazioni relative non solo alle violazioni del D. Lgs. 231/2001 e del presente Modello organizzativo, ma anche alle violazioni del diritto UE e della normativa nazionale di recepimento</u>[5]. Per

[5] Si tratta delle violazioni così come definite dall'art. 2 comma 1 lett. a) nn. 2-6 del D.lgs. 24/2023: (*i*) illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al Decreto e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione, in particolare illeciti relativi ai settori dei contratti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica, protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi (a titolo esemplificativo si pensi ai reati ambientali, quali scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi); (*ii*) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE, lotta contro la frode e le attività

la segnalazione di queste ultime è inoltre istituito presso ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) un **canale esterno**; in tali casi il segnalante potrà altresì ricorrere, alle condizioni previste dal Decreto, alla **divulgazione pubblica** o alla **denuncia** all'Autorità giudiziaria o contabile, nei casi di loro competenza.

Secondo i dettami legislativi, la gestione del canale di segnalazione deve essere affidata ad una persona o ad un ufficio interno autonomo specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione ovvero ad un soggetto esterno autonomo e con personale specificamente formato. **Secondo quanto riconosciuto anche dalle Linee Guida ANAC del 12 luglio 2023 e ribadito dalle Linee Guida Confindustria del 27 ottobre 2023, tale funzione può essere ricoperta anche dall'OdV**.

È inoltre istituito presso ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) un canale di segnalazione esterna da utilizzare nei casi previsti dal d. lgs. 24/2023 (per l'elencazione specifica si rinvia all'art. 6 del D.Lgs. 24/2023).

7.2 AMBITO DI APPLICAZIONE

Forma e contenuto della segnalazione

Le segnalazioni possono essere effettuate in **forma scritta (anche con modalità informatiche) o in forma orale**.

Per **segnalazione** si intende qualsiasi comunicazione, anche anonima, avente ad

---

illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'Unione (si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione); (*iii*) atti od omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, § 2 TFUE), tra cui le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle imprese e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle imprese; (*iv*) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti tra cui, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'UE (si pensi ad esempio a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante: la legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato, tuttavia detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle c.d. pratiche abusive – adozione di prezzi c.d. predatori, sconti target, vendite abbinate – contravvenendo alla tutela della libera concorrenza.

oggetto la descrizione di comportamenti (attivi od omissivi), riferibili ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al personale (dirigenti, quadri e dipendenti) e terze parti, rispetto ai quali vi è il ragionevole sospetto o la consapevolezza che siano illeciti o realizzati in violazione del Codice Etico, del Modello, della normativa interna aziendale ovvero delle procedure e/o standard di compliance rilevanti ai sensi d. lgs. 231/2001, nonché violazioni del diritto UE e della normativa nazionale di recepimento.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto, precise e concordanti.

In particolare, anche ai fini del vaglio di ammissibilità, è necessario che risultino chiari i seguenti elementi essenziali della segnalazione:

- dati identificativi della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, *i.e.* descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, con specificazione dei dettagli relativi alle notizie circostanziali e – ove possibile – delle modalità con cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È inoltre utile l'allegazione di documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Nel caso di segnalazione tramite posta ordinaria, è inoltre opportuno che il segnalante indichi espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia *whistleblowing* (es. inserendo la dicitura "riservata al gestore della segnalazione").

Dall'ambito delle segnalazioni sono escluse:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste connesse ad un interesse personale del segnalante che riguardi esclusivamente il proprio rapporto di lavoro ovvero che attenga ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente superiori (es. vertenze

di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica). Le contestazioni escluse in quanto legate a un interesse personale del segnalante non sono, pertanto, considerate segnalazioni *whistleblowing*;

- in materia di sicurezza e difesa nazionale;
- le indicazioni relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di segnalazione *ad hoc* (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

Destinatari della disciplina

Grava su **tutti i componenti della Società**, apicali e non, e sui **soggetti terzi che operano, a qualsiasi titolo, per conto o nell'interesse della Società**, l'obbligo di denunciare le violazioni – anche solo "sospette" – del Modello e delle procedure operative di cui vengano a conoscenza, pena l'irrogazione di sanzioni disciplinari.

La segnalazione può dunque essere effettuata da **qualunque persona che abbia acquisito informazioni su potenziali illeciti all'interno del contesto lavorativo**, tra cui a mero titolo esemplificativo dipendenti, collaboratori, membri dell'organo di amministrazione, direzione o vigilanza, volontari, tirocinanti, appaltatori e subappaltatori, fornitori, ex dipendenti con rapporto di lavoro terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, ovvero candidati non ancora assunti, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.

Soggetti tutelati

Le disposizioni in materia di *whistleblowing* tutelano i seguenti soggetti:

- dipendenti della Società;
- lavoratori autonomi e titolari di un rapporto di collaborazione che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;

- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività nei confronti della Società;
- eventuali volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, quali i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio sindacale e dell'Organismo di Vigilanza.

La tutela delle persone segnalanti di cui al punto precedente si applica anche:

- quando il rapporto giuridico non risulta ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state comunque acquisite nel corso del suddetto rapporto.

Le misure di protezione previste dal presente paragrafo si applicano altresì:

- ai facilitatori, intesi come le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante o legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del segnalante che hanno con quest'ultimo un rapporto abituale e corrente.

7.3 CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA

Designazione del responsabile

La Società individua il responsabile dell'istituzione, implementazione, gestione e monitoraggio del canale di segnalazione interno (di seguito "**Responsabile *whistleblowing***") nella persona dell'unico componente dell'Organismo di Vigilanza monocratico, avv. Elio Giannangeli.

La Società, da una parte, si impegna a garantire l'autonomia e indipendenza del Responsabile *whistleblowing* e, dall'altra, quest'ultimo ha il dovere di assicurarsi in ogni momento di essere posto nella condizione di svolgere le indagini e, in generale, i propri compiti in modo autonomo rispetto alle altre funzioni aziendali, di non essere soggetto ad interferenze di alcun tipo nello svolgimento delle stesse e di disporre di tutte le risorse personali e materiali necessarie per svolgerle. Pertanto, nel caso in cui dalla segnalazione stessa o dalla successiva indagine emergano elementi tali da far ritenere sussistente un **conflitto di interessi** – anche solo potenziale – con il Responsabile *whistleblowing*, egli sarà tenuto ad astenersi da ogni attività ulteriore relativa a tale segnalazione.

Il conflitto di interessi può sussistere nel caso in cui il Responsabile *whistleblowing* coincida con il segnalante, con il segnalato o sia comunque una persona coinvolta o interessata dalla segnalazione.

In tali situazioni la segnalazione è indirizzata al Consiglio di Amministrazione, il quale è tenuto al rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dalla disciplina.

Istituzione del canale di segnalazione

La Società adegua il proprio canale di segnalazione agli *standard* prescritti dalla normativa vigente, in modo tale da renderlo accessibile non solo ai dipendenti, ma anche a tutti gli ulteriori interlocutori, quali ad esempio fornitori e clienti acquisiti o potenziali, nonché da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona menzionata nella segnalazione e dei contenuti della segnalazione, nei termini dettagliati di seguito.

Le segnalazioni possono essere effettuate secondo le modalità di seguito descritte:

Le segnalazioni possono essere effettuate:

- **per iscritto**, tramite **piattaforma online** *Whistleblower Software*;
- **per iscritto** a mezzo **posta ordinaria** all'indirizzo: Avv. Elio Giannangeli, Studio Legale Associato Giannangeli Consulich, Piazza Castello, 21, 20121 – Milano. In tal caso la segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse, includendo nella prima i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità e nella seconda l'oggetto della segnalazione. Entrambe le buste devono essere inserite in una terza busta che riporti all'esterno la dicitura "riservata al gestore

della segnalazione";
- **oralmente**, tramite invio sulla piattaforma *Whistleblower Software* di una registrazione vocale in allegato alla segnalazione;
- **oralmente**, su **appuntamento**, mediante incontro in presenza o comunicazione a distanza simultanea audiovideo.

Come sopra indicato, si precisa che è facoltà del segnalante utilizzare tale canale come primo punto di contatto per chiedere un **appuntamento**, in modo che possa riferire oralmente la segnalazione di persona o, previo accordo, anche a distanza tramite piattaforme di videocomunicazione *online*.

Qualora il segnalante faccia richiesta di segnalazione orale mediante **incontro**, il Responsabile *whistleblowing* fissa entro *quindici giorni* un appuntamento, in modo che il primo possa riferire la segnalazione di persona o, previo accordo, anche a distanza tramite piattaforme di videocomunicazione *online*. In caso di segnalazione orale differita:

- viene individuato un luogo idoneo a garantire la riservatezza del segnalante;
- il segnalante è avvertito del fatto che la conversazione verrà registrata;
- qualora il segnalante si opponga alla registrazione, il Responsabile *whistleblowing* redige un apposito verbale, sottoscritto da segnalante, a cui ne viene consegnata una copia;
- il segnalante avrà la possibilità di verificare, rettificare e accettare con sottoscrizione la trascrizione della conversazione.

I riferimenti al canale di segnalazione adottato sono pubblicati sul sito *web* della Società.

Nel caso in cui il segnalante preferisca non rivelare la propria identità, potrà effettuare una **segnalazione anonima**. In tal caso sarà comunque necessario identificare le persone coinvolte nei fatti segnalati, al fine di garantire che l'investigazione derivante dalla segnalazione abbia la maggior efficacia possibile. In ogni caso le segnalazioni anonime devono essere registrate dal Responsabile *whistleblowing* e la documentazione ricevuta deve essere conservata; laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso devono essere garantite le tutele previste per il segnalante. Il Responsabile *whistleblowing* garantisce pertanto anche in tal caso il rispetto della più stretta riservatezza.

Gestione della segnalazione

Secondo quanto stabilito dall'art. 5 del D. Lgs. 24/2023, una volta ricevuta la segnalazione il Responsabile *whistleblowing*:

a. rilascia al segnalante un **avviso di ricevimento** entro *sette giorni* dalla ricezione della segnalazione, a meno di segnalazioni anonime con riferimento alle quali non sia in alcun modo possibile individuare e/o instaurare un canale di comunicazione con il segnalante (*i.e.* segnalazione anonima tramite posta in cui non sia stato indicato alcun recapito a cui inviare ogni comunicazione necessaria);
b. mantiene le **interlocuzioni con il segnalante** e, se necessario, richiede a quest'ultimo **integrazioni**;
c. dà diligente **seguito alle segnalazioni ricevute**;
d. fornisce un **riscontro** alla segnalazione entro *tre mesi* dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro *tre mesi* dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione. Nei casi di particolare complessità, entro il suddetto termine il Responsabile *whistleblowing* informa il segnalante che l'istruttoria è ancora in corso.

Con specifico riferimento al punto c), il Responsabile *whistleblowing* valuta, anche sulla base di eventuali analisi documentali, la sussistenza dei presupposti per l'avvio della successiva fase istruttoria, con conseguente:

- **avvio della fase istruttoria**, nel caso di ammissibilità della segnalazione;
- **chiusura della segnalazione**, nel caso di inammissibilità della segnalazione, con specifica indicazione del motivo.

Ai fini dell'**ammissibilità**, è necessario che nella segnalazione risultino chiare[6]:

- le *circostanze di tempo e di luogo* in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, tramite una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- le *generalità* o *altri elementi* che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

[6] Secondo quanto previsto dalle Linee guida Confindustria adottate nell'ottobre 2023, i dati identificativi della persona segnalante e il recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti sono elementi essenziali affinché la segnalazione venga considerata e gestita come segnalazione *whistleblowing*.

Al contrario, la segnalazione è ritenuta **inammissibile** in caso di:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione al Responsabile *whistleblowing*;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Nell'eventualità in cui il Responsabile *whistleblowing* decida di non dare avvio alla fase istruttoria, provvede ad informare il segnalante entro *tre mesi* dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro *tre mesi* dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione. Nel caso in cui il segnalante non sia contattabile a causa di segnalazione anonima, provvede ad archiviare la pratica.

Le segnalazioni chiuse in quanto palesemente infondate, anche se anonime, sono trasmesse al Responsabile HR ai fini dell'attivazione di ogni opportuna iniziativa, in particolare affinché valuti se le stesse siano state effettuate al solo scopo di ledere la reputazione ovvero di danneggiare o comunque di recare pregiudizio alla persona e/o alla Società segnalata.

Svolgimento dell'istruttoria

Nel corso della fase istruttoria il Responsabile *whistleblowing*:

- procede ad approfondimenti e analisi specifiche volte a verificare la ragionevole fondatezza della violazione segnalata;
- ricostruisce i processi gestionali e decisionali, seguiti sulla base della documentazione e di ulteriori elementi che ritenesse necessari;
- richiede eventuali integrazioni o chiarimenti al segnalante;
- acquisisce eventuali informazioni dalle strutture aziendali interessate e dalle persone coinvolte nella segnalazione, le quali possono chiedere di essere sentite nonché di produrre osservazioni scritte o documenti;
- acquisisce eventuali informazioni dalle persone coinvolte nella segnalazione, comprese le persone a cui la segnalazione attribuisce la responsabilità delle violazioni segnalate. Tali soggetti (*i*) devono essere coinvolti nel momento e secondo le modalità appropriate per garantire il corretto svolgimento dell'indagine,

e (*ii*) hanno il diritto di essere ascoltati nonché di produrre osservazioni scritte o documenti. Nel caso in cui vengano sentiti oralmente, tali soggetti sono avvertiti del fatto che la conversazione verrà registrata ovvero riportata in apposito verbale, che il dichiarante avrà la possibilità di verificare, rettificare e accettare con sottoscrizione, senza tuttavia riceverne copia;

- elabora eventuali indicazioni circa l'adozione delle necessarie azioni di rimedio volte a correggere possibili carenze di controllo, anomalie o irregolarità rilevate sulle aree e sui processi aziendali esaminati.

Qualora per l'analisi e la corretta gestione della segnalazione dovessero risultare necessarie o anche solo opportune competenze tecniche non in possesso del Responsabile *whistleblowing*, quest'ultimo ha facoltà di farsi affiancare da consulenti esterni di comprovata esperienza e professionalità. Tali consulenti esterni, così come tutti i soggetti coinvolti nell'attività istruttoria, sono altresì tenuti, previo specifico avvertimento da parte del Responsabile *whistleblowing* ed eventuale sottoscrizione di appositi documenti, agli obblighi di riservatezza meglio dettagliati nel prosieguo.

In ogni caso, qualora risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni aziendali, il Responsabile *whistleblowing* è tenuto ad oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione del segnalante o di ogni altra persona coinvolta, a meno che si tratti di dati necessari all'indagine condotta da tali soggetti.

Resta inteso che non rientrano nel perimetro di analisi dell'istruttoria, se non nei limiti della manifesta irragionevolezza, le valutazioni di merito o di opportunità, discrezionali o tecnico-discrezionali, degli aspetti decisionali e gestionali operate dalle varie funzioni aziendali.

Tutte le fasi dell'attività istruttoria devono essere tracciate e archiviate, a seconda della tipologia del canale di segnalazione utilizzato.

Chiusura dell'istruttoria

Conclusa l'istruttoria e presa una decisione sull'esito della stessa, **il segnalante è informato dell'esito dell'indagine ovvero della necessità di proseguire nell'attività di accertamento**. In quest'ultima ipotesi, il segnalante è successivamente informato

dell'effettiva chiusura dell'indagine e del relativo esito.

Con specifico riferimento alla natura di tale informativa, il Responsabile *whistleblowing* indica al segnalante che la segnalazione (*a*) è stata archiviata in quanto ritenuta infondata; ovvero (*b*) è stata messa a conoscenza degli organi competenti della Società, unitamente a tutti gli elementi e le indicazioni ad essi necessari affinché siano presi gli opportuni provvedimenti.

Al Responsabile *whistleblowing* non compete infatti alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali e agli eventuali successivi provvedimenti e/o procedimenti conseguenti.

A conclusione di ciascuna attività istruttoria, dopo aver dato seguito alla comunicazione al segnalante ed aver eventualmente interloquito con il soggetto segnalato ovvero valutato le osservazioni scritte presentate da quest'ultimo, il Responsabile *whistleblowing* redige un *report* destinato al Consiglio di Amministrazione della Società in cui sono riportati:

- la descrizione puntuale dei fatti segnalati e dei soggetti coinvolti;
- i fatti accertati a seguito delle attività di indagine e le modalità con cui è stata svolta l'istruttoria;
- le evidenze raccolte, ivi incluse le registrazioni delle audizioni, eventuali testimonianze raccolte per iscritto o i verbali delle audizioni nonché ogni altra documentazione rilevante;
- le conclusioni a cui è giunto all'esito delle attività istruttorie e pertanto (*a*) l'indicazione delle ipotesi di inosservanza di disposizioni, procedure o fatti di rilevanza sotto il profilo disciplinare o giuslavoristico, nonché (*b*) eventuali osservazioni e indicazioni in merito alle necessarie azioni correttive da intraprendere.

Non sono riportati i dati del segnalante o altri elementi che ne permetterebbero l'identificazione, salvo suo esplicito consenso.

Buona fede delle segnalazioni

Le segnalazioni devono essere fatte in buona fede.

I segnalanti in buona fede sono coloro che segnalano o rivelano violazioni con la ragionevole convinzione che le informazioni segnalate siano veritiere o che siano state fornite in conformità ai requisiti previsti dal D.Lgs. 24/2023 e dalla presente procedura.

Trasmissione della segnalazione

Chiunque riceva in qualsiasi forma una segnalazione che possa essere qualificata come *whisteblowing* (es. è esplicitata la dicitura "*whistleblowing*" sulla busta, nell'oggetto o nel testo della comunicazione) è tenuto a trasmettere al Responsabile *whistleblowing* l'originale, unitamente all'eventuale documentazione a supporto, entro *sette giorni* dalla ricezione attraverso i canali di segnalazione sopra descritti e a dare contestuale notizia della trasmissione al segnalante, se conosciuto.

Al soggetto che riceve la segnalazione:

- è fatto divieto di trattenere copia cartacea della stessa;
- è fatto obbligo di eliminare eventuali copie digitali;
- è fatto divieto di intraprendere qualsiasi iniziativa autonoma di analisi o approfondimento della stessa;
- è fatto obbligo di mantenere la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte o comunque menzionate nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La mancata comunicazione di una segnalazione nonché la violazione dell'obbligo di riservatezza potranno comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari previste nel presente Modello.

Informazione e sensibilizzazione

Affinché sia garantito un corretto ed efficiente funzionamento del sistema di segnalazione è necessaria la promozione nella Società della cultura del *whistleblowing*.

A tal fine, la Società provvede, tramite idonea attività formativa, ad informare e

sensibilizzare i dipendenti in merito al sistema di segnalazione adottato, definendo in modo semplice e comprensibile le finalità e le modalità di utilizzo del canale interno.

7.4 CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Con riferimento alle sole violazioni del diritto UE e della normativa nazionale di recepimento[7], ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 24/2023 il segnalante può effettuare altresì una segnalazione esterna attraverso l'apposito **canale attivato da ANAC** se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

a. non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'art. 4 del Decreto;
b. la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito[8];
c. la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito[9] ovvero che alla stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione[10], qualora si tratti di motivi fondati sulla base di circostanze concrete che devono essere allegate alla segnalazione e su informazioni effettivamente acquisibili;
d. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse[11].

L'ANAC ha disciplinato nelle proprie Linee guida e in un apposito Regolamento le modalità di presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.

---

[7] Per come indicata all'art. 2, comma 1, lett. a) nn. 3-6 del D.Lgs. 24/2023.

[8] Tale circostanza si verifica quando il soggetto cui è affidata la gestione del canale non abbia intrapreso entro i termini previsti dal Decreto alcuna attività circa l'ammissibilità della segnalazione, la verifica della sussistenza dei fatti segnalati o la comunicazione dell'esito dell'istruttoria svolta. Non sussiste pertanto un diritto del segnalante al buon esito della segnalazione, ma soltanto un diritto di essere informato sull'attività svolta.

[9] Ad esempio per il rischio che le prove di condotte illecite possano essere occultate o distrutte o vi sia il timore di un accordo tra chi riceve la segnalazione e la persona coinvolta nella segnalazione, o ancora all'ipotesi in cui il gestore della segnalazione sia in conflitto di interessi.

[10] Ad esempio quando si siano già verificate situazioni ed eventi analoghi nell'ente.

[11] Ad esempio nel caso in cui la violazione richieda in modo evidente un intervento urgente da parte di un'Autorità pubblica per salvaguardare un interesse che fa capo alla collettività quale ad esempio la salute, la sicurezza o la protezione dell'ambiente.

Con riguardo alle modalità di presentazione, le segnalazioni possono essere effettuate:

a. tramite **piattaforma informatica**, delineata come canale prioritario di segnalazione in quanto ritenuto maggiormente idoneo a garantire la riservatezza del segnalante e della segnalazione;
b. oralmente, attraverso un **servizio telefonico con operatore**;
c. tramite **incontri diretti**, per cui è necessaria una richiesta motivata, fissati entro un termine ragionevole, cui consegue l'inserimento della segnalazione nella piattaforma da parte dell'operatore.

Ai fini dell'**ammissibilità** nella segnalazione devono essere indicati:

- la denominazione e i recapiti del segnalante;
- i fatti oggetto di segnalazione e l'ente in cui essi sono avvenuti;
- l'ente nel cui contesto lavorativa opera il segnalante e il profilo professionale da quest'ultimo rivestito;
- la descrizione sintetica delle modalità con cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti segnalati.

La segnalazione esterna è considerata **inammissibile** per i seguenti motivi:

- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate nell'art. 2, co. 1, lett. a), del Decreto;
- manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri di vigilanza dell'Autorità;
- manifesta incompetenza dell'Autorità sulle questioni segnalate;
- accertato contenuto generico della segnalazione esterna, tale cioè da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione esterna corredata da documentazione non appropriata, inconferente o comunque tale da rendere incomprensibile il contenuto stesso della segnalazione;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione esterna;
- mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione esterna; vii) sussistenza di violazioni di lieve entità.

Al fine di consentire l'accesso a tale modalità di segnalazione è pubblicato sul sito *web*

della Società il *link* diretto alla pagina ANAC dedicata.

Divulgazione pubblica

Con riferimento alle sole violazioni del diritto UE e della normativa nazionale di recepimento[12], ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 24/2023, il segnalante può inoltre ricorrere allo strumento della divulgazione pubblica, rendendo cioè di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Il segnalante beneficia della protezione prevista dalla presente procedura se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

a. ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
b. ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, considerato come una situazione di emergenza o di rischio di danno irreversibile, anche all'incolumità fisica di una o più persone, che richieda che la violazione sia tempestivamente svelata con ampia risonanza per impedirne gli effetti. Il motivo deve essere fondato sulla base di circostanze concrete che devono essere allegate alla segnalazione e su informazioni effettivamente acquisibili;
c. ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Ove il soggetto che effettua una divulgazione pubblica riveli la propria identità, non si pone un problema di tutela della riservatezza, ferma restando l'applicazione delle ulteriori tutele previste dal Decreto; qualora lo stesso ricorra a pseudonimo o

[12] Per come indicata all'art. 2, comma 1, lett. a) nn. 3-6 del D.Lgs. 24/2023.

nickname, l'ANAC tratterà la segnalazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, in caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso e di effettive ritorsioni, le tutele previste.

7.5 TUTELA DELLA RISERVATEZZA E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Il canale di segnalazione interna deve garantire la **riservatezza dell'identità del segnalante e delle eventuali altre persone coinvolte nella segnalazione**, nonché **del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione**.

Qualsiasi trattamento dei dati personali deve essere effettuato nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679, del D.Lgs. 196/2003 e del D.Lgs. 51/2018. In ogni caso, la segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e ss. della L. 241/1990, nonché dagli artt. 5 e ss. del D.Lgs. 33/2013.

Il trattamento dei dati personali sarà effettuato dal Responsabile *whistleblowing* in qualità di Titolare del trattamento ai soli fini di dare esecuzione alle procedure stabilite nel presente Modello e, dunque, per la corretta gestione delle segnalazioni ricevute.

Viene resa un'informativa sul trattamento dei dati personali pubblicata sul sito *internet* della Società.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto strettamente necessario per dare seguito alle stesse. Per tale ragione, i dati personali manifestamente non utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Il Responsabile *whistleblowing* vigila sul rispetto delle misure, di natura organizzativa e tecnica, finalizzate a garantire la riservatezza del segnalante e l'integrità e confidenzialità dei dati oggetto di segnalazione; garantisce altresì la sicurezza del canale di segnalazione in termini di confidenzialità, integrità e disponibilità delle informazioni, sia rispetto ai dati oggetto di segnalazione che rispetto all'identità del segnalante, anche nell'ipotesi in cui la segnalazione dovesse successivamente rivelarsi errata o infondata.

Non è tollerato alcun genere di minaccia, ritorsione, sanzione o discriminazione nei confronti del segnalante e del segnalato o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione.

Fatti salvi gli obblighi di legge, l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, l'identità dello stesso non possono essere rivelate, senza il suo consenso espresso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4 del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2 *quaterdecies* del D.Lgs. 196/2003.

Per il perseguimento di tali obiettivi, il Responsabile *whistleblowing* effettua con periodicità annuale attività di analisi dei rischi in materia di protezione dei dati personali, tenendo anche conto del limite temporale di *cinque anni*, decorrente dalla comunicazione dell'esito della procedura, per la conservazione dei dati oggetto di segnalazione.

L'identità del segnalante e ogni altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità possono essere rivelate solo previo consenso espresso dello stesso:

- nell'ambito del procedimento disciplinare, qualora la contestazione appaia fondata sulla base della segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- nell'ambito del procedimento instaurato a seguito della segnalazione, qualora la rivelazione dell'identità del segnalante o di qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità appaia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Le ragioni della rivelazione dei dati riservati vengono previamente comunicate per iscritto al segnalante. Qualora il segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non può essere utilizzata nel procedimento disciplinare, che pertanto non può essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione.

In ogni caso, l'obbligo di tutela del segnalante può essere superato nel caso in cui:

- il segnalante presti il consenso espresso alla rivelazione della sua identità;
- l'identità del segnalante debba essere comunicata all'Autorità Giudiziaria, al Pubblico Ministero o ad altra autorità competente nell'ambito di un'indagine penale, disciplinare o di disciplina;
- sia stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave;
- l'anonimato non sia opponibile per legge e l'identità del segnalante sia richiesta dall'Autorità Giudiziaria.

La violazione dell'obbligo di riservatezza può comportare nei confronti dell'interessato l'irrogazione da parte di ANAC delle sanzioni amministrative pecuniarie[13], nonché l'adozione dei provvedimenti disciplinari previsti dal presente Modello.

7.6 DIVIETI DI RITORSIONE

Nei confronti del segnalante è vietato il compimento di atti ritorsivi, da intendersi come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione interna che provoca o può provocare al segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Il divieto di ritorsioni a danno del segnalante comprende una serie di casi, tra cui a mero titolo esemplificativo e non esaustivo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;

[13] A tal fine, è istituito presso ANAC l'elenco degli enti del Terzo Settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno, pubblicato sul sito istituzionale. Tali misure di sostegno consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta e sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui *social media*, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La Società adotta le opportune azioni contro chiunque ponga in essere o minacci di porre in essere atti di ritorsione contro coloro che abbiano presentato segnalazioni in conformità alle prescrizioni indicate nel presente Modello, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o riportato.

Gli atti ritorsivi eventualmente assunti in ragione della segnalazione sono nulli e le persone che sono state licenziate a causa della segnalazione hanno diritto ad essere reintegrate nel posto di lavoro.

L'ANAC è l'autorità preposta a ricevere dal segnalante e gestire le comunicazioni su presunte ritorsioni dallo stesso subite[14].

[14] Nei procedimenti dinanzi ad ANAC, l'intento ritorsivo si presume. Opera infatti un'inversione dell'onere probatorio e, pertanto, laddove il segnalante dimostri di avere effettuato una segnalazione, denuncia, o una divulgazione pubblica e di aver subito, a seguito della stessa, una ritorsione, l'onere della prova si sposta sulla persona che ha posto in essere la presunta ritorsione. Quest'ultima dovrà dimostrare che la

Affinché sia riconosciuta tale forma di tutela:

- il segnalante, al momento della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero della divulgazione pubblica, deve aver fondato motivo di ritenere le informazioni veritiere e rientranti nel perimetro applicativo della disciplina;
- la segnalazione, denuncia o divulgazione deve essere stata effettuata secondo la disciplina prevista dal D.Lgs. 24/2023 e dalla presente Procedura.

Eventuali ritorsioni derivanti dalla segnalazione costituiscono una violazione molto grave che può comportare l'irrogazione da parte di ANAC di sanzioni amministrative pecuniarie a carico della Società da 10.000 a 50.000 euro.

Ferma restando l'esclusiva competenza di ANAC in merito all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'art. 21 del D.Lgs. 24/2023, la Società può intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque in malafede abbia effettuato segnalazioni false infondate o opportunistiche e al solo scopo di diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella segnalazione.

Rimane invece di competenza dell'Autorità giudiziaria disporre le misure necessarie ad assicurare la tutela del segnalante (es. reintegrazione nel posto di lavoro, risarcimento del danno, l'ordine di cessazione della condotta, nonché la dichiarazione di nullità degli atti adottati).

Come già precisato, il segnalante perde la protezione:

- qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;

---

presunta ritorsione non è connessa alla segnalazione/denuncia ma dipende da ragioni estranee rispetto alla stessa. La presunzione opera solamente a favore del segnalante e non anche a vantaggio del facilitatore e de soggetti a esso assimilati, che dovranno, quindi, dimostrare che gli atti subiti da parte del datore di lavoro sono conseguenti alla segnalazione effettuata dal segnalante. Analogo regime probatorio si applica anche nei procedimenti giudiziari, amministrativi e nelle controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti vietati, nei quali si presume che la ritorsione sia conseguenza della segnalazione e spetta al datore di lavoro fornire la prova che gli atti ritorsivi non sono conseguenza della segnalazione effettuata dal lavoratore ma sono riconducibili a ragioni estranee.

- in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

In queste ipotesi al segnalante viene irrogata una sanzione disciplinare.

La tutela, ancorché tardiva, deve comunque essere applicata anche in caso di sentenza di primo grado non confermata nei successivi gradi di giudizio, di archiviazione e di accertata colpa lieve.

7.7 LIMITAZIONI DI RESPONSABILITA'

Secondo quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, il segnalante non può essere chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- di violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
- di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Le suddette limitazioni di responsabilità operano solamente nel caso in cui:

- al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di segnalazione;
- la segnalazione sia effettuata nel rispetto delle condizioni previste per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione sia tra quelle segnalabili e siano rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla segnalazione).

In ogni caso, non è esclusa la responsabilità per condotte che:

- non siano collegate alla segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;

- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

Ove l'acquisizione si configuri come un reato (es. accesso abusivo a un sistema informatico o atto di pirateria informatica) resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare del segnalante. Non risulta viceversa punibile, ad esempio, l'estrazione (per copia, fotografia, asporto) di documenti cui si aveva lecitamente accesso.

7.8 SISTEMA SANZIONATORIO

Il sistema disciplinare previsto dal presente Modello si applica anche nei confronti dei responsabili di ritorsione, ostacolo (anche solo tentato) alla segnalazione, violazione dei doveri di riservatezza, mancata istituzione dei canali di segnalazione, adozione di procedure di segnalazione non conformi alle previsioni del D.Lgs. 24/2023.

I**l segnalante può altresì comunicare ad ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito** e quest'ultima, nei casi indicati ai punti precedenti, è tenuta ad applicare al responsabile le seguenti **sanzioni amministrative pecuniarie**:

- da 10.000 a 50.000 euro, quando accerta che sono state commesse ritorsioni, che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla ovvero che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- da 10.000 a 50.000 euro, quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme alla normativa vigente, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500 a 2.500 euro, nei casi di cui all'art. 16, comma 3 del D.Lgs. 24/2023, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

8 SELEZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

8.1 SELEZIONE DEL PERSONALE

La scelta e la gestione del personale dipendente, così come dei fornitori e dei *partner* commerciali di Dormakaba, deve rispondere a criteri di ragionevolezza, professionalità, integrità, correttezza e trasparenza, secondo quanto previsto dal Codice etico della Società e tenendo conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del D.lgs. 231/2001.

L'OdV, in coordinamento con le funzioni aziendali, valuta le modalità attraverso cui è istituito e aggiornato il sistema di valutazione del personale in fase di selezione, che tenga conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del D.Lgs. 231/2001.

8.2 INFORMAZIONE DEL PERSONALE

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire la corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta ivi contenute nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire.

Il sistema di informazione e formazione continua è supervisionato ed integrato dall'attività dell'Organismo di Vigilanza che sovrintende all'attività operando in collaborazione con le funzioni aziendali e con i Responsabili delle Funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

Il presente Modello è comunicato a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione dello stesso. A tal fine, la Società si impegna alla creazione di una cartella dedicata, con accesso aperto a tutti i dipendenti, nella quale sono caricati il Modello e il Codice etico in formato digitale.

Ai nuovi assunti viene indicata l'esistenza della suddetta cartella.

Il Modello sarà oggetto dell'attività di formazione descritta nel paragrafo successivo.

8.3 FORMAZIONE DEL PERSONALE

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e del rivestire o meno funzioni di rappresentanza della Società.

È compito delle varie funzioni aziendali:

- provvedere alla definizione di un programma periodico di aggiornamento, da condividere con l'OdV, che preveda un percorso specifico per il personale direttivo e per il personale subordinato;
- predisporre un calendario da comunicare, unitamente al contenuto sintetico del programma, all'OdV.

Sarà di converso cura dell'OdV informare le varie funzioni aziendali in merito a:

- modifiche della normativa di riferimento tali da rendere necessario lo svolgimento di un nuovo ciclo formativo;
- necessità di attività formativa integrativa a seguito dell'identificazione di condotte suscettibili di costituire violazione del D.Lgs. 231/2001 e/o del presente Modello.

9 SISTEMA DISCIPLINARE

9.1 PRINCIPI GENERALI

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, **i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possono ritenersi efficacemente attuati solo nel caso in cui prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate**.

Tale sistema disciplinare deve rivolgersi tanto ai **lavoratori dipendenti** quanto ai **terzi** che operano per conto della o con la Società, prevedendo idonee sanzioni di carattere disciplinare, da un lato, e di carattere contrattuale/negoziale, dall'altro.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto i Modelli di organizzazione e le procedure interne costituiscono regole vincolanti per i destinatari, la violazione delle quali deve essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva commissione di un reato o dalla punibilità dello stesso. I principi di tempestività e immediatezza della sanzione rendono non solo non doveroso, ma anche sconsigliabile ritardare l'applicazione della sanzione disciplinare in attesa del giudizio penale.

9.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI E DEI DIRIGENTI

Il presente Modello costituisce a tutti gli effetti un regolamento aziendale, quale espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro.

Il codice disciplinare dell'Impresa, adottato in conformità alle vigenti previsioni di legge e della contrattazione nazionale e territoriale di settore, è integrato sulla base della previsione esposta nel seguito.

Costituisce **illecito disciplinare del dipendente o del dirigente** dell'Impresa:

a. la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, così come prescritta in particolare per le attività a rischio;

b. la mancata attività di documentazione, conservazione e controllo degli atti e delle attività previste dai protocolli di controllo con la finalità di impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse attività;
c. l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'Organismo di Vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo, quali la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello;
d. l'omissione o la violazione, anche isolata, dei protocolli e delle prescrizioni del Modello finalizzati a garantire la sicurezza e la salute sul posto di lavoro;
e. la violazione ripetuta e ingiustificata di altri protocolli del Modello (ad esempio la non osservanza delle procedure prescritte, l'omissione di comunicazione all'OdV delle informazioni richieste, l'omissione nello svolgimento dei controlli, l'adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
f. la violazione dei doveri di riservatezza, mancata istituzione dei canali di segnalazione, adozione di procedure di segnalazione non conformi alle previsioni del Decreto, l'integrazione di condotte ritorsive nei confronti dei segnalanti o di ostacolo (anche solo tentato) alla segnalazione (su cui *infra*).

La sanzione disciplinare, graduata in ragione della gravità della violazione, è applicata al dipendente o al dirigente, anche su segnalazione e richiesta dell'Organismo di Vigilanza, nel rispetto della vigente normativa di legge e di contratto.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. Tali sanzioni saranno quindi applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento (in caso di dolo) o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento (in caso di colpa);
- alla rilevanza degli obblighi violati;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari, nei limiti consentiti dalla legge;
- al livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica delle persone coinvolte nei fatti censurati;
- alle conseguenze reali o potenziali in capo alla Società;

- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare;
- alla effettiva commissione di un reato doloso o colposo come conseguenza della violazione di un protocollo o di una procedura.

Ai fini dell'eventuale aggravamento (o attenuazione) della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- professionalità, precedenti prestazioni lavorative, precedenti disciplinari, circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento all'eventuale ravvedimento operoso;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso sarà applicata la sanzione prevista per la violazione più grave;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidiva del suo autore.

L'applicazione delle sanzioni indicate nei punti seguenti non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

L'applicazione da parte della Società delle sanzioni disciplinari avviene nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali, secondo quanto previsto dall'apparato sanzionatorio di cui al vigente CCNL di riferimento.

A titolo esemplificativo:

1. incorrerà nel provvedimento del **richiamo verbale** o **ammonizione scritta** il lavoratore che ponga in essere azioni od omissioni di lieve entità disattendendo le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio qualora non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni necessarie, ometta di svolgere la propria funzione di controllo, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;

2. potrà essere inflitto il provvedimento della **multa** al lavoratore che disattenda più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti ripetutamente, nell'espletamento di attività a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;

3. incorrerà nel provvedimento della **sospensione dal servizio e dalla retribuzione** il lavoratore che, nel disattendere le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, compia atti che espongano la Società ad una situazione oggettiva di pericolo ovvero atti contrari all'interesse della Società, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda;

4. sarà inflitto il provvedimento del **licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso** al lavoratore che adotti, nell'espletamento di attività a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello che comporti la realizzazione di un reato previsto dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un danno notevole o una situazione di notevole pregiudizio nei confronti della Società;

5. potrà incorrere nel provvedimento del **licenziamento senza preavviso** il lavoratore che adotti, nell'espletamento di attività a rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello tale da determinare il concreto rischio di applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

9.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI, FORNITORI, PARTNER COMMERCIALI E CONSULENTI

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, fornitori, *partner* commerciali e consulenti della Società in violazione delle previsioni di cui al D.Lgs. 231/2001 o al presente Modello potrà determinare l'**applicazione di penali** o, nel caso di grave inadempimento, la **risoluzione del rapporto contrattuale**, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto.

A tal fine **i contratti stipulati dall'Impresa con terzi devono contenere il richiamo**

esplicito dell'esistenza del Modello e del Codice etico e l'inserimento di specifiche clausole che diano atto della conoscenza del Modello, del Codice etico e del Decreto da parte del terzo contraente e prevedano la possibilità per la Società di risolvere il rapporto nel caso di inadempimenti da parte di quest'ultimo. Occorrerà inoltre un'esplicita assunzione di impegno da parte di quest'ultimo – e da parte dei suoi dipendenti e dei collaboratori – ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato presupposto e ad adottare idonei sistemi di controllo.

9.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI

Le violazioni del Modello commesse da persone che rivestono o che di fatto esercitano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Impresa o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale ovvero che esercitano funzioni di controllo dell'Impresa sono segnalate dall'Organismo di Vigilanza e al Consiglio di Amministrazione per le determinazioni del caso e, per conoscenza, al Collegio Sindacale.

9.5 VIOLAZIONI IN MATERIA DI *WHISTLEBLOWING*

Per quanto riguarda le violazioni in materia di *whistleblowing*, le Linee guida ANAC del 12 luglio 2023, riprese sul punto dalle Linee guida Confindustria del 27 ottobre 2023, nell'ottica di individuare il soggetto destinatario distinguono per le varie fattispecie tra persona fisica e giuridica ritenuta responsabile e quindi destinataria della sanzione.

In particolare:

a. nelle ipotesi di mancata istituzione del canale, di mancata adozione delle procedure o di adozione di procedure non conformi, il responsabile è individuato nell'organo di indirizzo;
b. nelle ipotesi in cui non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, nonché quando sia stato violato l'obbligo di riservatezza, il responsabile è individuato nel Responsabile *whistleblowing*.

La gestione delle segnalazioni rientra nelle prerogative riconducibili allo svolgimento dell'attività lavorativa del Responsabile *whistleblowing*. Eventuali inadempimenti prevedono pertanto l'applicazione delle sanzioni sancite da Contratto Collettivo

Nazionale, se e in quanto applicabile.

Con riferimento, invece, all'ipotesi della sanzione verso **chi ha adottato un atto ritorsivo**, è sanzionata la **persona fisica individuata come responsabile delle ritorsioni**.

Nel dettaglio, le sanzioni amministrative pecuniarie sono le seguenti:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni[15];
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D.Lgs. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione. In tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto. In tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute. In tal caso responsabile è considerato il Responsabile *whistleblowing*;
- da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

[15] L'ANAC nelle Linee guida prevede che "*si precisa fin da ora che l'Autorità considera responsabile della misura ritorsiva il soggetto che ha adottato il provvedimento/atto ritorsivo o comunque il soggetto a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione. La responsabilità si configura anche in capo a colui che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del* whistleblower*, così producendo un effetto negativo indiretto sulla sua posizione (ad es. proposta di sanzione disciplinare)*".