



Modello di organizzazione, gestione e controllo

ai sensi dell'art. 6, 3° comma,

del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche,
delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica

INDICE

A. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	6
1. Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti.....	6
2. Fattispecie di “reato presupposto” individuate dal Decreto	7
3. Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità all’ente	17
4. L’esimente della responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo	19
5. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello	20
6. I reati commessi all’estero.....	21
7. Le sanzioni a carico dell’ente.....	21
8. Il beneficio della riduzione della durata delle sanzioni interdittive	24
9. La responsabilità in caso di vicende modificative dell’ente	24
10. Le “Linee Guida” di Confindustria.....	25
11. Evoluzione giurisprudenziale	26
B. IL MODELLO DI STIGA	28
1. Finalità del Modello.....	28
2. Processo di adozione del Modello.....	29
3. Struttura del Modello.....	30
4. Codice Etico	31
5. Le Aree di attività a rischio-reato e le fattispecie di reato rilevanti per Stiga	32
6. Protocolli di controllo	34
7. Il sistema di deleghe e procure della Società	36
8. L’Executive Team Meeting	36
9. La struttura organizzativa in materia di salute, sicurezza, ambiente	37
10. Adozione, modifiche e aggiornamento del Modello	38
11. Destinatari del Modello	39
12. L’Organismo di Vigilanza	40
12.1 Poteri e funzioni dell’Organismo di Vigilanza	40
12.2 Nomina, composizione, requisiti dei membri Organismo di Vigilanza, durata in carica, decadenza e revoca	43
12.3 Doveri e reporting dell’Organismo di Vigilanza.....	46
12.4 Flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza	47
12.5 Il sistema di segnalazione whistleblowing implementato dalla Società	49
12.6 Il coinvolgimento dell’OdV nella gestione delle segnalazioni	50
13. Sistema sanzionatorio e illeciti disciplinari	51
13.1 Sanzioni e misure disciplinari.....	53
14. Comunicazione del Modello e formazione	59
Introduzione.....	61

I. I PRINCIPI DI COMPORTAMENTO E I PROTOCOLLI DI CONTROLLO GENERALI	63
I. PROTOCOLLI DI CONTROLLO SPECIALI PER CATEGORIE DI REATO	65
II. PROTOCOLLI DI CONTROLLO SPECIALI PER CATEGORIE DI REATO	65
A. Reati contro la pubblica amministrazione	65
1. Identificazione delle attività sensibili.....	65
2. Reati potenzialmente rilevanti per ciascuna attività sensibile	68
3. Principi generali di comportamento	70
4. Protocolli specifici di controllo	73
B. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati.....	82
1. Identificazione delle attività sensibili.....	82
2. Reati potenzialmente rilevanti per ciascuna attività sensibile	82
3. Principi generali di comportamento	84
4. Protocolli specifici di controllo	86
C. Delitti di criminalità organizzata e reati transnazionali	89
1. Identificazione delle attività sensibili.....	89
2. Reati potenzialmente rilevanti per ciascuna attività sensibile	90
3. Principi generali di comportamento	91
4. Protocolli specifici di controllo	92
D. Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.....	94
1. Identificazione delle attività sensibili.....	94
2. Reati potenzialmente rilevanti per ciascuna attività sensibile	94
3. Principi generali di comportamento	96
4. Protocolli specifici di controllo	96
E. Reati contro l'industria e il commercio.....	98
1. Identificazione delle attività sensibili.....	98
2. Reati potenzialmente rilevanti per ciascuna attività sensibile	99
3. Principi generali di comportamento	100
4. Protocolli specifici di controllo	102
F. REATI SOCIETARI	106
1. Identificazione delle attività sensibili.....	106
2. Reati potenzialmente rilevanti per ciascuna attività sensibile	108
False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023) – Tale fattispecie di reato si realizza qualora, in caso di progetto di fusione transfrontaliera, al fine di far apparire adempite le condizioni per il rilascio del certificato preliminare di cui all'articolo 29 del D.Lgs. 19/2023, taluno firma documenti in tutto o in parte falsi, altera documenti veri, rende dichiarazioni false oppure omette informazioni rilevanti.....	110

3.	Principi generali di comportamento	110
4.	Protocolli specifici di controllo	113
G. Delitti contro la personalità individuale.....		122
1.	Identificazione delle attività sensibili.....	122
2.	Reati potenzialmente rilevanti per ciascuna attività sensibile	122
3.	Principi generali di comportamento	123
4.	Protocolli specifici di controllo	124
H. Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro		128
1.	Identificazione delle attività sensibili.....	128
2.	Reati potenzialmente rilevanti per ciascuna attività sensibile	128
3.	Principi generali di comportamento	130
4.	Protocolli specifici di controllo	131
I. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio e trasferimento fraudolento di valori		146
1.	Identificazione delle attività sensibili.....	146
2.	Reati potenzialmente rilevanti per ciascuna attività sensibile	147
3.	Principi generali di comportamento	148
4.	Protocolli specifici di controllo	149
J. Reati in violazione del diritto di autore		159
1.	Identificazione delle attività sensibili.....	159
2.	Reati potenzialmente rilevanti per ciascuna attività sensibile	159
3.	Principi generali di comportamento	162
4.	Protocolli specifici di controllo	162
K. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria		165
1.	Identificazione delle attività sensibili.....	165
2.	Reati potenzialmente rilevanti per ciascuno attività sensibile.....	165
3.	Principi generali di comportamento	166
4.	Protocolli specifici di controllo	167
L. Reati ambientali.....		169
1.	Identificazione delle attività sensibili.....	169
2.	Reati potenzialmente rilevanti per ciascuno attività sensibile.....	169
3.	Principi generali di comportamento	175
4.	Protocolli specifici di controllo	177
5.	Il sistema di controllo interno in materia ambientale	179
M. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.....		186
1.	Identificazione delle attività sensibili.....	186

2.	Reati potenzialmente rilevanti per ciascuno attività sensibile.....	186
3.	Principi generali di comportamento	187
4.	Protocolli specifici di controllo	187
N.	Reati tributari	191
1.	Identificazione delle attività sensibili.....	191
2.	Reati potenzialmente rilevanti per ciascuno attività sensibile.....	192
3.	Principi generali di comportamento	194
4.	Protocolli specifici di controllo	195
O.	Contrabbando.....	200
1.	Identificazione delle attività sensibili.....	200
2.	Reati potenzialmente rilevanti per ciascuna attività sensibile	200
3.	Principi generali di comportamento	204
4.	Protocolli specifici di controllo	205
P.	Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea ..	209
1.	Identificazione delle attività sensibili.....	209
2.	Reati potenzialmente rilevanti per ciascuna attività sensibile	209
3.	Principi generali di comportamento	211
4.	Protocolli specifici di controllo	213

PARTE GENERALE

A. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1. Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (di seguito anche il "D.Lgs. 231/2001" o, anche solo il "Decreto") introduce e disciplina nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa da reato degli enti, ove per "enti" si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

STIGA S.p.A. (di seguito anche solo "**Stiga**" o la "**Società**") rientra nelle tipologie di enti destinatari del Decreto.

Il Decreto, entrato in vigore il 4 luglio 2001, è stato emanato in esecuzione della Legge delega 29 settembre 2000 n. 300, che ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali:

- la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995;
- la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione europea, fatta a Bruxelles il 26 maggio 1997;
- la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

La responsabilità amministrativa dell'ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel Decreto, commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso, da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti "soggetti apicali"), ovvero da persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti "soggetti sottoposti").

La natura della responsabilità degli enti ai sensi del Decreto è di genere misto. Essa può definirsi come una responsabilità che coniuga i tratti essenziali del sistema penale con quelli del sistema amministrativo. La società risponde di un illecito amministrativo (c.d. illecito amministrativo da reato) ed è punita con una sanzione amministrativa, ma i principi che regolano tutta la disciplina del Decreto sono quelli tipici della responsabilità penale. La responsabilità della società è accertata nell'ambito di un procedimento penale, l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero e l'Autorità competente a irrogare le sanzioni è il Giudice penale.

La responsabilità della società è autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato. Ai fini della responsabilità nei confronti dell'ente, il legislatore richiede soltanto che sia

accertato un reato in tutti i suoi elementi costitutivi, a prescindere dal fatto che l'autore del reato sia stato identificato o che il reato, nel frattempo, si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

Oltre all'esistenza dei requisiti sopra descritti, il D.Lgs. 231/2001 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una "colpa di organizzazione", da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

Laddove l'ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione idonea ad evitare la commissione dei reati previsti dal Decreto, attraverso l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "Modello" o "Modello 231") ex D.Lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

Qualora invece l'ente sia stato giudicato responsabile e di conseguenza condannato, la condanna definitiva dello stesso sarà iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato degli enti che rappresenta un archivio contenente tutte le condanne divenute irrevocabili applicate agli enti ai sensi del Decreto.

2. Fattispecie di "reato presupposto" individuate dal Decreto

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano, di seguito, i reati attualmente ricompresi nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001, precisando, tuttavia, che si tratta di un elenco destinato ad ampliarsi nel prossimo futuro:

- **Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto)**
 - Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.);
 - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.);
 - Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (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.);
 - Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
 - Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2 L. 898/1986);
 - Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.)
 - Turbata libertà nel procedimento di scelta del contraente (art. 353 - bis c.p.)
 - Concussione (art. 317 c.p.);
 - Corruzione per esercizio della funzione (artt. 318 c.p.);
 - Corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);

- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
 - Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
 - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
 - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
 - Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
 - Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
 - Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (322-bis c.p.);
 - Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.);
 - Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.);
 - Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
 - Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-bis c.p.).
- **Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis del Decreto)**
 - Falsità in documento informatico pubblico o avente 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.);
 - 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 e 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 e 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.);
 - Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105);
 - Estorsione (art. 629, comma 3, c.p.)

- **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 estorsione (art. 630 c.p.);
 - Associazioni per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
 - 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. 203/91);
 - Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, comma 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).

- **Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo (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 bollati contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
 - Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
 - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

- **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 nazionali (art. 514 c.p.);
 - Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
 - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
 - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);

- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).
- **Reati societari (art. 25-ter del Decreto)**
 - False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
 - Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);
 - False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
 - 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, comma 3, 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)
- **Delitti 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.);
 - Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1);
 - Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinques c.p.);
 - Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270-quinques.1 c.p.);
 - sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-quinques.2 c.p.);
 - Detenzione di materiale con finalità di terrorismo (art. 270-quinques.3 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 (L. 342/1976, art. 1);
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2);
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3);
- Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 d.l. 15/12/1979, n. 625 conv. con mod. in l. 6/02/1980, n. 15);
- Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo New York 9 dicembre 1999 (art. 2).

- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto)**

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

- **Delitti 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, commi 1 e 2, c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-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.).

- **Reati di abuso 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 D. Lgs. 58/1998);
- Manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. 58/1998);
- Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 187-quinquies TUF; art. 14 Reg. UE n. 596/2014);
- Divieto di manipolazione del mercato (art. 187-quinquies TUF; art. 15 Reg. UE n. 596/2014).

- **Reati transnazionali (art.10 Legge 146/2006)**

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);

- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (Dpr 43/1973, art. 291 quater);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (Dpr 309/1990, art.74);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (D.Lgs. 286/1998 art. 12);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).
- **Reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto)**
 - Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
 - Lesioni personali colpose, gravi o gravissime (art. 590 c.p.).
- **Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altra 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.).
- **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 nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter, comma 2, c.p.).
 - Ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio, previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti (salvo il fatto integri altro illecito amministrativo sanzionato più gravemente).
 - Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.)
- **Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (art. 25-octies.2 del Decreto):**
 - Violazione delle misure restrittive dell'Unione europea (art. 275-bis primo, secondo e quinto comma.
 - Violazione di obblighi informativi imposti da una misura restrittiva dell'Unione europea (art. 275-ter, primo e secondo comma).

- Violazione delle condizioni dell'autorizzazione allo svolgimento di attività (art. 275-quater primo comma).
- **Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. 25-novies del Decreto)**
 - Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, L. n. 633/1941 comma 1 lett. a-bis)
 - Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, L. n. 633/1941 comma 3)
 - Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis L. n. 633/1941 comma 1)
 - Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis L. n. 633/1941 comma 2)
 - Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter L. n. 633/1941)
 - Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies L. n. 633/1941)
 - Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies L. n. 633/1941)
- **Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto)**
 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.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 od aeromobili (D.Lgs n. 152/2006, art. 137)
- Attività di gestione non autorizzata di rifiuti (art 256 comma 1, 3, 5 e 6 del D.Lgs. 152/2006 "T.U.A.");
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali e delle acque sotterranee (art 257 del D.Lgs. 152/2006 "T.U.A.");
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art 258 del D.Lgs. 152/2006 "T.U.A.");
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452 quaterdecies c.p.)
- Spedizione illegale di rifiuti (art 259 del D.Lgs. 152/2006 "T.U.A.");
- Falsità ideologica del certificato di analisi dei rifiuti utilizzato nell'ambito del SISTRI – Area Movimentazione, e falsità ideologica e materiale della scheda SISTRI – Area Movimentazione (art. 260-bis D.Lgs. 152/2006);
- Sanzioni (art. 279 c.p.)
- Importazione, esportazione o riesportazione, vendita, esposizione per la vendita, detenzione per la vendita, trasporto, anche per conto terzi, o detenzione di esemplari di specie indicate nell'allegato A, appendice I, nell'allegato B e nell'allegato C, parte 1, del regolamento (CEE) n. 3626/82 e ss.mm.ii. (art. 1, commi 1 e 2, 2, commi 1 e 2, e 6, comma 4 della Legge 150/1992);
- Falsificazione o alterazione di certificati di specie protette CITES (art. 3-bis della Legge 150/1992);
- Detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica ed esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica (art. 6 Legge n. 150/1992);
- Utilizzo di sostanze lesive dell'ozono elencate in tabella A legge 91/594/CE (art. 3 comma 6 della Legge 549/1993);
- Inquinamento provocato dalle navi (artt. 8 e 9 del D.Lgs. 202/2007);
- Abbandono di rifiuti in casi particolari (D.Lgs. n. 152/2006, art. 255-bis)
- Abbandono di rifiuti pericolosi (D.Lgs. n. 152/2006, art. 255-ter)
- Combustione illecita di rifiuti (D.Lgs. n. 152/2006, art. 256-bis)
- Aggravante dell'attività d'impresa (D.Lgs. n. 152/2006, art. 259-bis)
- Impedimento del controllo (art. 452-septies c.p.)

- Omessa bonifica (art. 452-terdecies c.p.)
- **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 1 bis, comma 3, 3-bis, 3-ter e 5 D. Lgs. 286/1998);
 - Impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dall'art. 22 del D.Lgs 25 luglio 1998, n. 286, ovvero il cui permesso sia scaduto - e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo - revocato o annullato (art. 22, comma 12, D.Lgs n. 286/98). Le ipotesi aggravate (art. 22, comma 12bis, D.Lgs 286/98) a fronte delle quali diventa applicabile, a norma dell'art. 2 del D.Lgs 109/2012, il D.Lgs 231/2001, riguardano le ipotesi in cui i lavoratori occupati siano (alternativamente):
 - in numero superiore a tre;
 - minori in età non lavorativa;
 - esposti a situazioni di grave pericolo, con riferimento alle prestazioni da svolgere ed alle condizioni di lavoro (art. 603bis, comma 3 del codice penale).
- **Reati di 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.).
- **Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies del Decreto)**
 - Frode in competizioni sportive (art. 1 L. 401/1989);
 - Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 L. 401/1989).
- **Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies del Decreto)**
 - Dichiarazione fraudolenta mediante l'uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. 47/2000);
 - Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. 74/2000);
 - Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. 74/2020);
 - Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. 74/2020);
 - Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. 74/2000);
 - Occultamento e distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. 74/2000);
 - Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. 74/2020);
 - Sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte (art. 11 D.Lgs. 74/2000).
- **Reati di contrabbando (Art. 25-sexiesdecies del Decreto)**
 - Contrabbando per omessa dichiarazione (art. 78 – Allegato 1 D.gs. n. 141/2024)
 - Contrabbando per dichiarazione infedele (art. 79 – Allegato 1 D.Lgs. n. 141/2024)
 - Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine (art. 80 – Allegato 1 D.Lgs. n. 141/2024)

- Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti (art. 81 – Allegato 1 D.Lgs. n. 141/2024)
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 82 – Allegato 1 D.Lgs. n. 141/2024)
- Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento (art. 83 – Allegato 1 D.Lgs. n. 141/2024)
- Contrabbando di tabacchi lavorati (art. 84 – Allegato 1 D.Lgs. n. 141/2024)
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati (art. 85 – Allegato 1 D.Lgs. n. 141/2024)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (art. 86 – Allegato 1 D.Lgs. n. 141/2024)
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 88 – Allegato 1 D.Lgs. n. 141/2024)
- sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici (art. 40, commi da 1 a 4 - D.Lgs. 504/1995)
- sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi lavorati (art. 40-bis, comma 1 e 2 - D.Lgs. 504/1995)
- Circostanze aggravanti del delitto di sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi (art. 40-ter - D.Lgs. 504/1995)
- Circostanze attenuanti (art. 40-quater - D.Lgs. 504/1995)
- Vendita di tabacchi lavorati senza autorizzazione o acquisto da persone non autorizzate alla vendita (40-quinquies, comma 3 - D.Lgs. 504/1995)
- Vendita di tabacchi lavorati senza autorizzazione o acquisto da persone non autorizzate alla vendita (40-quinquies, comma 3 - D.Lgs. 504/1995)
- Fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (art. 41, comma 1 - D.Lgs. 504/1995)
- Associazione a scopo di fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (art. 42 D.Lgs. 504/1995)
- sottrazione all'accertamento ed al pagamento dell'accisa sull'alcole e sulle bevande alcoliche (art. 43, commi 1 e 2 - D.Lgs. 504/1995)
- Circostanze aggravanti (art. 45 - D.Lgs. 504/1995)
- Alterazione di congegni, impronte e contrassegni (art. 46, commi 1, 2 e 3 - D.Lgs. 504/1995)
- Deficienze ed eccedenze nel deposito e nella circolazione dei prodotti soggetti ad accisa (art. 47, comma 1, 2, 3, 4 e 5 bis - D.Lgs. 504/1995)
- **Irregolarità nella circolazione (art. 49, comma 1, 3, 5 - D.Lgs. 504/1995) 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.)
- **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)
 - Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies)
- **Delitti contro gli animali (Art. 25-undevicies)**
 - Uccisione di animali (art. 544-bis c.p.)
 - Maltrattamento di animali (art. 544-ter c.p.)
 - Spettacoli o manifestazioni vietati (art. 544-puter c.p.)
 - Divieto di combattimento tra animali (art. 544-quinquies c.p.)
 - Uccisione o danneggiamento di animali altrui (art. 638 c.p.)

Alla luce delle modalità della loro commissione e del business della Società, sulla base dell'attività di *Risk Assessment* condotta da Stiga, e descritta al paragrafo 2 della Sezione B della Parte Generale del Modello, la Società ha valutato rilevanti alcuni dei reati presupposto previsti dal Decreto, richiamati nello specifico all'interno della Parte Speciale del presente Modello.

3. Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità all'ente

Come già anticipato, il Decreto - affinché insorga la responsabilità dell'ente - presuppone la contemporanea presenza di tutta una serie di elementi positivi (il cui concorso è cioè necessario per l'insorgere della responsabilità) e la contestuale assenza di determinati elementi negativi (la cui eventuale sussistenza costituisce viceversa un'esimente).

Ciò posto, la responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'ente scatta qualora sia stato commesso un reato che:

- a) risulti compreso tra quelli indicati dal Decreto o da leggi tramite rinvii;
- b) sia stato realizzato anche o esclusivamente nell'interesse o a vantaggio dell'ente, non si applica infatti il Decreto se il reato è stato commesso nell'interesse esclusivo del reo o di terzi;
- c) sia stato realizzato da una persona fisica in posizione apicale o sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale.

Se è commesso uno dei reati-presupposto, la società può essere punita solo se si verificano certe

condizioni, che vengono definite criteri oggettivi di imputazione del reato all'ente.

La prima condizione oggettiva richiede che il reato sia commesso da un soggetto legato alla società da un rapporto qualificato. Deve, quindi, sussistere un collegamento rilevante tra individuo-autore del reato e società. Ai sensi del Decreto, detto collegamento sussiste se l'autore del reato appartiene a una di queste due categorie di soggetti:

- soggetti in «posizione apicale»: coloro che hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della società. Appartengono a questa categoria il legale rappresentante, gli amministratori, il direttore generale, il direttore di una unità organizzativa autonoma, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione della Società. Si ritiene che appartengano a questa categoria anche tutti i soggetti delegati, dotati di autonomia finanziaria e funzionale, che esercitano una attività parziale di gestione o di direzione dell'ente o di sue sedi distaccate. Il direttore di stabilimento, se dotato dal consiglio di amministrazione dei mezzi finanziari per svolgere la propria attività, è considerato a tutti gli effetti un soggetto apicale. In tale ottica, la struttura del sistema di deleghe di poteri e di funzioni riveste particolare importanza nella logica complessiva di definizione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo.
- soggetti «subordinati»: tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali; tipicamente, i lavoratori dipendenti, ma anche i soggetti non appartenenti al personale della società, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali. Possono ritenersi appartenenti a questa categoria, per esempio, i collaboratori, gli agenti, i distributori o i consulenti, i quali, su mandato della società o in ragione di rapporti contrattuali, agiscano in nome, per conto o nell'interesse della società.

La seconda condizione oggettiva richiede che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio della società.

La responsabilità sorge soltanto nelle ipotesi in cui la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio dello stesso. Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nel perseguimento dell'interesse dell'ente.

L'interesse e il vantaggio sono condizioni alternative: è sufficiente che sussista almeno una delle due.

- L' "interesse" sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire la società. La sussistenza dell'interesse è valutata con un giudizio ex-ante, ponendosi al momento della condotta criminosa, a prescindere dunque dal fatto che il reato abbia poi effettivamente favorito la società.
- Il "vantaggio" sussiste quando la società ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura. Tale condizione è valutata ex-post, dopo la consumazione del reato.

Il Decreto non richiede quindi che il beneficio ottenuto o sperato dalla società dalla commissione del reato sia necessariamente di natura economica: la responsabilità può sussistere anche quando il reato trovi ragione in un interesse della società di tipo immateriale, quale, ad esempio, il miglioramento della posizione sul mercato, l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, la conquista di un'area territoriale commerciale nuova.

La società non risponde, invece, ai sensi del Decreto se il reato è stato commesso contro il proprio interesse o nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

4. L'esimente della responsabilità: il Modello di organizzazione, gestione e controllo

Le disposizioni del Decreto escludono la responsabilità della società se - *prima della commissione del reato* - la stessa abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che si è verificato.

La responsabilità della società è quindi ricondotta alla mancata adozione ovvero al mancato rispetto di un efficace sistema organizzativo, gestionale o di controllo interno, diretto alla prevenzione e gestione del rischio-reato.

Per dimostrare la propria non colpevolezza, il Decreto richiede che la società dimostri che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (nel seguito anche "**Organismo di Vigilanza**" o "**OdV**");
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo, che deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità della società possa essere esclusa.

Le condizioni elencate non sono, tuttavia, sufficienti, quando il reato è commesso da un soggetto apicale. Il Decreto è in queste ipotesi molto più severo in termini di prova della non colpevolezza della società: la responsabilità dell'ente è infatti presunta, salvo che dimostri, oltre all'adozione ed attuazione di un Modello di prevenzione efficace, anche che il soggetto apicale abbia commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello. In sostanza, si richiede di dimostrare che il reato è stato commesso al di fuori di qualsiasi possibilità di controllo della società. Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, invece, la società dotata di un Modello di prevenzione efficace è presunta innocente, salvo che sia dimostrato che la commissione del reato da parte del soggetto subordinato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

L'adozione del Modello 231, dunque, consente all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il Modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del Modello per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

- individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

Con riferimento all'effettiva applicazione del Modello 231, il Decreto richiede:

- una verifica periodica sull'applicazione del Modello e l'aggiornamento dello stesso nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal Modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal Modello.

5. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello

Il Modello è un complesso di principi, strumenti di controllo e regole di condotta che governano l'organizzazione e la gestione dell'impresa con la precisa finalità di prevenire e gestire il rischio-reato. Il Decreto non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello, ma si limita a dettare alcuni principi di ordine generale e alcuni contenuti minimi.

Il Modello opera quale causa di esclusione della colpevolezza, solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- attuato, ovvero se il contenuto del Modello trova effettiva applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Il Decreto prevede inoltre che:

- il Modello sia sottoposto a una verifica periodica e a un aggiornamento o a una revisione quando emergono significative violazioni delle prescrizioni in esso

- contenute o quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della società;
- sia adottato un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

6. I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, la società può essere chiamata a rispondere in Italia anche di reati presupposto commessi all'estero, ma soltanto se ricorrano una serie di condizioni:

- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede per perseguire il reato;
- la Società ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- il reato è commesso all'estero da un soggetto apicale o subordinato dell'ente italiano;
- sussistano le condizioni generali di procedibilità previste dagli articoli 7, 8, 9, 10 del codice penale (e qualora la legge preveda che il colpevole - persona fisica - 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), dettate per disciplinare i casi in cui si può perseguire in Italia un fatto di reato commesso all'estero.

7. Le sanzioni a carico dell'ente

Se la società è ritenuta responsabile ai sensi del Decreto, la stessa può essere condannata, a seconda degli illeciti commessi, alle seguenti sanzioni di natura amministrativa, ancorché applicate da un giudice penale, diverse per natura e per modalità di esecuzione:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono, salvo i casi di interruzione della prescrizione, nel termine di 5 anni dalla data di consumazione del reato.

La sanzione pecuniaria:

La sanzione pecuniaria consiste nel pagamento di una somma di denaro nella misura stabilita dal Decreto, determinata attraverso un sistema basato su «quote». L'entità della sanzione pecuniaria, comunque non inferiore a euro 10.329 e non superiore a euro 1.549.370, dipende della gravità del reato, dal grado di responsabilità della Società, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di nuovi illeciti. Il giudice, inoltre, nel determinare il quantum della sanzione, deve tener conto delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Il Decreto prevede casi di riduzione della sanzione pecuniaria, quando - alternativamente -

l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la società non ne abbia ricavato un vantaggio ovvero ne abbia ricavato un vantaggio minimo, oppure quando il danno cagionato sia di particolare tenuità.

Fermo quanto sopra, il D.Lgs. n. 221 del 30 dicembre 2025 ha introdotto un diverso sistema di determinazione del quantum della sanzione pecuniaria da applicare. Quando previsto dalla legge (ad esempio per i reati di cui all'art. 25-octies.2 del Decreto), la sanzione pecuniaria viene determinata sulla base di una percentuale, indicata per ciascun illecito, del fatturato globale totale dell'ente relativo all'esercizio finanziario precedente quello in cui è stato commesso il reato o, se inferiore, all'esercizio finanziario precedente l'applicazione della sanzione pecuniaria. Qualora non fosse possibile accertare il fatturato globale totale dell'ente, si applica la sanzione pecuniaria stabilita in misura fissa in relazione a ciascun illecito.

Le sanzioni interdittive:

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate in aggiunta alla sanzione pecuniaria se:

- a) espressamente previste per il reato per cui si procede, anche in via cautelare
- b) purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
 - I. la società ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale;
 - II. la società ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato sia stato commesso da un soggetto subordinato a causa di gravi carenze organizzative;
 - III. in caso di reiterazione degli illeciti.

Quand'anche sussistano una o entrambe le precedenti condizioni, le sanzioni interdittive tuttavia non si applicano se sussiste anche solo una delle seguenti circostanze:

- c) 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; oppure
- d) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità; oppure

- e) prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono tutte le seguenti condizioni (qui di seguito, Condizioni ostative all'applicazione di una sanzione interdittiva):
- a. l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
 - b. l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello;
 - c. l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Le sanzioni interdittive colpiscono la specifica attività o ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Sono normalmente temporanee, ma possono eccezionalmente essere irrogate con effetti definitivi.

Le sanzioni interdittive possono essere inoltre applicate, su richiesta del Pubblico Ministero, anche in via cautelare, ovvero già durante le indagini preliminari e prima della sentenza di condanna, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità della società a norma del Decreto e il pericolo concreto che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della società, il Giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15 del Decreto) nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

La confisca:

La confisca consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato ovvero, quando non è possibile eseguirla direttamente sul prezzo o sul profitto del reato, di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente.

In fase di indagini preliminari può essere inoltre applicato il sequestro preventivo del profitto finalizzato alla confisca.

La pubblicazione della sentenza di condanna:

Questa sanzione consiste nella pubblicazione della sentenza di condanna, per estratto o per intero, a cura della cancelleria del Giudice e a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice o nell'affissione della sentenza nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

8. Il beneficio della riduzione della durata delle sanzioni interdittive

Il comma 5-bis dell'art. 25 del D.Lgs. 231/01, introdotto dalla Legge Anticorruzione n. 3/2019 "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici", prevede una riduzione delle sanzioni interdittive in caso di consumazione dei reati di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità o corruzione (per un termine compreso tra 3 mesi e 2 anni).

Il beneficio è riconosciuto all'ente che, prima dell'emissione della sentenza di primo grado abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, e si sia efficacemente adoperato:

- per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori;
- per assicurare le prove dei reati;
- per l'individuazione dei responsabili;
- per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite.

9. La responsabilità in caso di vicende modificative dell'ente

Dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto la società, con il suo patrimonio o il fondo comune. È dunque esclusa una responsabilità patrimoniale diretta dei soci.

Se la società muta la propria fisionomia, è dettato dal Decreto un particolare regime di responsabilità. Sono considerati i casi di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

Alle sanzioni pecuniarie inflitte alla società si applicano i principi delle leggi civili sulla responsabilità della società oggetto di trasformazione per i debiti dell'ente originario; correlativamente, per le sanzioni interdittive si è stabilito che esse rimangano a carico della società in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

In caso di trasformazione della società, resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. La nuova società sarà quindi destinataria delle sanzioni applicabili alla società originaria per i fatti commessi anteriormente alla data di trasformazione.

In caso di fusione, la società risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati imputabili alle società partecipanti alla fusione. Se, tuttavia, la fusione è intervenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità della società, il Giudice deve tenere conto delle condizioni economiche della società originaria e non di quelle della società risultante

dalla fusione.

In caso di scissione parziale, resta ferma la responsabilità della società scissa per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, le società beneficiarie della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligate al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dalla società scissa per reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione della società cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con la società cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano invece alla società a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

10. Le "Linee Guida" di Confindustria

L'art. 6 del D.Lgs.231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Stiga ha, pertanto, preso in considerazione, nella predisposizione del proprio modello, le "*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001*" (di seguito solo "**Linee Guida**") redatte da Confindustria approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida, successivamente aggiornate da Confindustria nel 2008 (alla data del 31 marzo 2008, quindi approvate dal Ministero della Giustizia il 2 aprile 2008), sono state nuovamente aggiornate nel marzo 2014 e approvate con nota del Ministero della Giustizia il 21 luglio 2014, sentiti i Ministeri concertanti, CONSOB e Banca d'Italia. Le Linee Guida, infine, sono state oggetto di un nuovo aggiornamento nel giugno 2021, al fine di adeguare il testo alle evoluzioni giurisprudenziali e normative nel frattempo intervenute.

Nella definizione del Modello 231, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare nel contesto aziendale i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, da effettuarsi attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente ed il relativo grado di adeguamento alle esigenze di prevenzione espresse dal D.Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono di seguito riassunte:

- la previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo gli opportuni e adeguati controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove opportuno, limiti di spesa;
- sistemi di controllo di gestione, capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità;
- informazione e formazione del personale.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità d'azione;
 - obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza.

È opportuno evidenziare che la difformità rispetto a punti specifici delle diverse Linee Guida non inficia di per sé la validità del Modello. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta dell'ente cui si riferisce, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

11. Evoluzione giurisprudenziale

Ai fini della redazione del Modello, Stiga ha tenuto in considerazione anche i primi orientamenti giurisprudenziali che si sono formati in materia.

In particolare, sebbene in un primo momento le pronunce riguardanti la responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. n. 231/2001 non siano entrate nel merito dell'adeguatezza dei sistemi di controllo, successivamente si è andata formando una giurisprudenza, la quale si è occupata di verificare l'effettiva adeguatezza, le tempistiche di adozione e l'idoneità del Modello, rispetto alle esigenze ed alle caratteristiche degli enti adottanti.

Nella varietà delle decisioni emergono alcuni riferimenti costanti al fine di verificare l'idoneità del Modello adottato, quali il riferimento alle condotte criminose per cui si procede, alla struttura organizzativa, alle dimensioni, al tipo di attività ed alla storia anche giudiziaria della società coinvolta nel procedimento.

Più in particolare, i Giudici hanno valutato:

- l'autonomia ed indipendenza in concreto dell'Organismo di Vigilanza;
- l'analiticità e completezza nell'individuazione delle aree a rischio;
- la previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate.

Stiga pertanto, ha provveduto a redigere il proprio Modello anche alla luce delle più recenti decisioni giurisprudenziali, tenendo conto dei principi dalle stesse affermati e dagli orientamenti col tempo affermatasi.

B. IL MODELLO DI STIGA

1. Finalità del Modello

Stiga, appartenente al Gruppo Stiga fondato in Svezia nel 1934, è una società che disegna, produce e distribuisce utensili, macchine e un'ampia gamma di attrezzature motorizzate per il giardino in tutta Europa e nel Mondo da oltre 90 anni, vantando una specifica esperienza nella creazione di prodotti innovativi.

Ciò premesso, Stiga, consapevole dell'importanza di adottare ed efficacemente attuare un sistema idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti nel contesto aziendale, ha aggiornato e approvato - con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 23 marzo 2026 - la presente versione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 sul presupposto che lo stesso costituisca un valido strumento di sensibilizzazione dei destinatari (come definiti al paragrafo 11 della presente Sezione B) ad assumere comportamenti corretti e trasparenti, idonei pertanto a prevenire il rischio di commissione di illeciti penali ricompresi nel novero dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- a) vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- b) diffondere la consapevolezza che dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (di natura pecuniaria e interdittiva) anche a carico della Società;
- c) consentire alla Società, grazie a un insieme di procedure e a una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

Il presente Modello costituisce pertanto regolamento interno della Società, vincolante per la medesima.

Come noto l'adozione di un Modello 231 non è imposta dalle prescrizioni del Decreto, tuttavia, Stiga si propone di sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e/o per conto della stessa, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto stesso.

Il Modello si pone altresì l'obiettivo di consentire alla Società di scoprire se nella propria struttura o nello svolgimento della propria attività vi siano delle situazioni o delle aree che favoriscano la commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto e di consentire alla Società, nei limiti del possibile, di eliminare le predette aree o situazioni di rischio attraverso l'imposizione di regole di condotta stringenti e di controlli efficaci.

Il Modello si propone inoltre alcune finalità strumentali:

- fornire un'adeguata informazione ai dipendenti e a coloro che agiscono su mandato della

Società, o sono legati alla Società da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, circa le attività che comportano il rischio di realizzazione di reati;

- diffondere una cultura di impresa improntata alla legalità;
- diffondere una cultura del controllo;
- fornire un'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza, alla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché alla gestione dell'informazione societaria interna ed esterna.

Attraverso l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato ("attività sensibili") e la loro conseguente proceduralizzazione, si vuole:

- da un lato, determinare la piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto di Stiga di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione, la cui commissione è fortemente censurata dalla Società, in quanto sempre contraria ai suoi interessi anche quando, apparentemente, potrebbe trarne un vantaggio economico immediato;
- dall'altro, grazie a un monitoraggio costante dell'attività, consentire di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

2. Processo di adozione del Modello

Ai fini della predisposizione del presente Modello, Stiga ha sviluppato un progetto in diverse fasi, utilizzando adeguate metodologie e strumenti tra loro integrati.

L'attività condotta è stata improntata al rispetto del Decreto e delle altre norme e regolamenti applicabili alla Società e, per gli aspetti non regolamentati:

- alle linee guida emanate da Confindustria in tema di "modelli organizzativi e di gestione";
- ai principi di "best practice" in materia di controlli (C.O.S.O. Report; Federal Sentencing Guidelines).

Il D.Lgs. 231/2001 prevede espressamente, all'art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto (c.d. "attività sensibili").

Di conseguenza, la Società ha proceduto, con il supporto di un consulente esterno, ad un'analisi preliminare della propria organizzazione, delle proprie attività e del proprio sistema di controllo interno, al fine di individuare i profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto.

I risultati di detta attività sono stati raccolti nel documento denominato "**Report di Risk Assessment e Gap Analysis**" suddiviso nelle seguenti sezioni:

- **Sez. I "Gap Analysis & Action Plan"** in cui, per ogni area a rischio di commissione di reati 231, sono state individuate le attività sensibili alla stessa riconducibili e valutati i presidi di

controllo adottati dalla Società, sia quelli di natura “trasversale”, che quelli specifici, con rilievo di eventuali gap e indicazione di suggerimenti/azioni di implementazione proposte allo scopo, non solo di migliorare il sistema di controllo interno, ma anche di mitigare il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01.

- **Sez. II “Risk Assessment”** in cui, conformemente a quanto stabilito dalle Linee Guida di Confindustria, sono state descritte le prevalenti fattispecie di reato astrattamente consumabili in ciascuna attività sensibile, con alcuni esempi di condotte illecite e possibili finalità perseguibili dalla Società nella consumazione del reato stesso. All’interno del documento è stato inoltre rappresentato il rischio potenziale di consumazione del reato individuato per ciascuna attività sensibile identificata.

Il documento è custodito dalla Funzione Legal, che ne cura l’archiviazione, rendendolo disponibile – per eventuale consultazione – ai Consiglieri di Amministrazione e a chiunque sia autorizzato dalla Società a prenderne visione.

3. Struttura del Modello

Il presente Modello tiene conto della struttura e dell’attività concretamente svolta dalla Società, della natura e delle dimensioni della sua organizzazione, nonché del quadro degli esistenti strumenti di controllo e di prevenzione, diretti a regolamentare il governo societario, quali lo Statuto, il sistema di deleghe e procure, le procedure operative redatte dalle singole funzioni aziendali.

Il presente Modello è stato predisposto sulla base delle prescrizioni del Decreto e delle Linee Guida elaborate da Confindustria, nonché delle pronunce giurisprudenziali maggiormente rilevanti ad oggi espresse.

Al fine di dare piena attuazione a quanto richiesto dal Decreto, il Modello in particolare:

- individua le attività della Società nel cui ambito possono essere commessi reati (Parte Speciale);
- prevede specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni della Società, in relazione ai reati da prevenire (Parte Speciale);
- individua le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati (Parte Speciale);
- introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- prevede obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell’organizzazione, nonché al tipo di attività svolta dalla Società, prevede misure idonee a garantire lo svolgimento dell’attività nel rispetto della legge (Parte Speciale) e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni

di rischio.

Il Modello è così strutturato:

- Parte Generale che comprende, oltre ad una breve disamina della disciplina contenuta nel Decreto 231/2001, le caratteristiche e le componenti essenziali del Modello, la disciplina delle funzioni e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza, il sistema dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni alle prescrizioni contenute nel Modello, gli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.
- Parte Speciale che individua, alla luce del Risk Assessment, per ciascuna categoria di reato, le fattispecie di reato che potenzialmente possono interessare le attività della Società, le attività "sensibili" (quelle cioè dove è teoricamente possibile la commissione del reato), i principi e le regole di organizzazione e gestione e le misure di controllo interno dedicate alla prevenzione del rischio-reato.

Oltre a quanto di seguito espressamente stabilito, sono parte integrante del presente Modello:

- il Codice Etico della Società, che definisce i principi di comportamento e i valori etico-sociali che devono ispirare la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e dei propri obiettivi.
- tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative aziendali che di questo documento costituiscono attuazione.

Costituisce presupposto del presente Modello il Report di *Risk Assessment* e *Gap Analysis* come descritto al paragrafo B2, finalizzato all'individuazione delle attività sensibili della Società, che qui si intende integralmente richiamato.

4. Codice Etico

Stiga, sensibile all'esigenza di improntare lo svolgimento delle attività aziendali al rispetto del principio di legalità, ha adottato un proprio Codice Etico.

Il Codice Etico che definisce una serie di principi di "deontologia aziendale" e di regole comportamentali, che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza sia da parte dei propri organi sociali e dipendenti sia da parte di tutti coloro che cooperano con essa nel perseguimento degli obiettivi di business (i.e. trattare con i partner commerciali, evitare conflitti di interesse e corruzione, protezione delle informazioni e beni commerciali).

Il Codice Etico ha, pertanto, una portata di carattere generale e rappresenta un insieme di regole, fatte proprie spontaneamente dalla Società, che la stessa riconosce, accetta e condivide, dirette a diffondere una solida integrità etica ed una forte sensibilità al rispetto delle normative vigenti.

Il Codice Etico descrive infatti i principi validi per la Società e ne esige l'osservanza sia da parte dei dipendenti e dei propri organi sociali, sia da parte dei terzi che, a qualunque titolo,

intrattengano rapporti con essa. Il rispetto del Codice Etico non serve pertanto soltanto a diffondere all'interno della Società una cultura sensibile alla legalità e all'etica, ma anche a tutelare gli interessi dei dipendenti e di coloro che hanno relazioni con la Società, preservando la Società da gravi responsabilità, sanzioni e danni reputazionali.

In considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento (tra cui, legalità, correttezza e trasparenza) idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, tale documento acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, un elemento complementare allo stesso.

5. Le Aree di attività a rischio-reato e le fattispecie di reato rilevanti per Stiga

Nello specifico, dall'analisi della realtà aziendale di Stiga sono state individuate le seguenti aree di attività a rischio-reato:

1. Gestione dei rapporti con soggetti appartenenti alla pubblica amministrazione o ad altri enti pubblici
2. Flussi, contabilità e fiscalità di impresa
3. Adempimenti societari
4. Personale
5. Acquisti
6. Vendite
7. Marketing, liberalità e sponsorizzazioni
8. Area industriale
9. Spedizioni/Logistica
10. Sistemi informatici
11. Salute e sicurezza sul lavoro
12. Ambiente
13. Rapporti con l'Autorità Giudiziaria
14. Operazioni intercompany

Inoltre, alla luce dell'analisi di *Risk Assessment* svolta ai fini della predisposizione del presente Modello, si considerano rilevanti per la Società unicamente le seguenti categorie di reati presupposto

- **Reati contro la Pubblica Amministrazione** nei limiti delle fattispecie indicate nella Parte Speciale (art. 24 e 25 del Decreto)
- **Delitti informatici e trattamento illecito dei dati** nei limiti delle fattispecie indicate nella Parte Speciale (art. 24-bis del Decreto)

- **Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo nei limiti delle fattispecie indicate nella Parte Speciale** (art. 25-bis del Decreto)
- **Reati societari**, nei limiti delle fattispecie indicate nella Parte Speciale (art. 25-ter del Decreto)
- **Reati contro la personalità individuale** nei limiti delle fattispecie indicate nella Parte Speciale (art. 25-quinquies del Decreto)
- **Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** nei limiti delle fattispecie indicate nella Parte Speciale (art. 25-octies del Decreto)
- **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** nei limiti delle fattispecie indicate nella Parte Speciale (art. 25-octies.1 del Decreto) **Delitti di criminalità organizzata** nei limiti delle fattispecie indicate nella Parte Speciale (art. 24-ter del Decreto)
- **Reati transnazionali** nei limiti delle fattispecie indicate nella Parte Speciale (art. 10 della L. 146/06)
- **Delitti contro l'industria e il commercio** nei limiti delle fattispecie indicate nella Parte Speciale (art. 25-bis.1 del Decreto)
- **Delitti in materia di violazione del diritto di autore** nei limiti delle fattispecie indicate nella Parte Speciale (art. 25-novies del Decreto)
- **Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** nei limiti delle fattispecie indicate nella Parte Speciale (art. 25-decies del Decreto)
- **Reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** nei limiti delle fattispecie indicate nella Parte Speciale (art. 25-septies del Decreto)
- **Reati ambientali** nei limiti delle fattispecie indicate nella Parte Speciale (art. 25-undecies del Decreto)
- **Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** nei limiti delle fattispecie indicate nella Parte Speciale (art. 25-duodecies del Decreto)
- **Reati tributari** nei limiti delle fattispecie indicate nella Parte Speciale (art. 25-quinquiesdecies del Decreto)
- **Reati di contrabbando** nei limiti delle fattispecie indicate nella Parte Speciale (art. 25-sexiedecies del Decreto);
- **Reati in materia di accise** nei limiti delle fattispecie indicate nella Parte Speciale (art. 25-sexiedecies del Decreto);
- **Reati in materia di violazioni delle misure restrittive dell'Unione Europea** nei limiti delle

fattispecie indicate nella Parte Speciale (art. 25-octies.2 del Decreto).

Le singole fattispecie di reato interessate dalle attività della Società sono descritte nella successiva Parte Speciale.

In relazione alle possibili modalità di realizzazione dei reati rilevanti per la Società, il Modello individua nella successiva Parte Speciale le attività sensibili, ovvero le attività della Società nell'ambito delle quali i predetti reati possono essere commessi.

La Società si impegna, nel quadro della costante attività di monitoraggio sull'attualità del Modello, anche su iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, a mantenere costantemente aggiornato l'elenco dei reati presupposto e delle attività sensibili, anche alla luce di periodiche verifiche del processo di *Risk Assessment* che costituisce attività preliminare alla predisposizione del Modello.

6. Protocolli di controllo

Stiga, essendo consapevole della necessità di garantire condizioni di equità e trasparenza nello svolgimento del proprio *business* e delle proprie attività e, in particolare, la necessità di impedire la commissione dei reati previsti dal Decreto ha deciso di integrare le procedure con ulteriori protocolli di controllo (di seguito, i "**Protocolli**").

Ogni protocollo si basa sui seguenti principi generali, il cui rispetto deve essere garantito nello svolgimento delle attività della Società, ovvero:

- principio di conformità con la legge;
- principio di obiettività, coerenza e completezza;
- principio di separazione delle funzioni;
- principio di documentazione, tracciabilità e verificabilità.

Il sistema di controllo coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, riducendo ragionevolmente ogni possibile conflitto di interessi.

In particolare, il sistema di controllo interno si basa sui seguenti elementi:

- sistema organizzativo formalizzato e chiaro nell'attribuzione delle responsabilità;
- sistema procedurale;
- sistemi informatici orientati alla segregazione delle funzioni;
- sistema di controllo di gestione e reporting;
- poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità;
- sistema di comunicazione interna e formazione del personale.

Alla base del sistema di controllo interno della Società vi sono i seguenti principi:

- ogni operazione, transazione e azione deve essere veritiera, verificabile, coerente e documentata;
- nessuno deve poter gestire un intero processo in autonomia (c.d. segregazione dei compiti);

- il sistema di controllo interno deve poter documentare l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

Tutto il personale, nell'ambito delle funzioni svolte, è responsabile della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo attraverso i controlli di linea, costituiti dall'insieme delle attività di controllo che le singole unità operative svolgono sui loro processi.

Nella predisposizione del Modello e sulla base delle aree di attività a rischio-reato risultate rilevanti, la Società ha riesaminato il sistema organizzativo e di controllo esistente, strutturato in una serie complessa di presidi, al fine di verificare se esso fosse idoneo a prevenire gli specifici reati previsti dal Decreto.

In particolare, il sistema organizzativo e di controllo della Società si basa, oltre che sui principi di comportamento e sui protocolli di controllo declinati nella *"Sezione Speciale"* del presente Modello, altresì sui seguenti elementi:

- il Codice Etico, che – come sopra già rappresentato al paragrafo B4 – sancisce principi e regole di condotta;
- rispetto e attuazione concreta del generale principio di separazione dei compiti;
- struttura gerarchico-funzionale (cfr. organigramma aziendale, anche con riferimento alla Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro). Detto documento è tenuto costantemente aggiornato;
- esistenza di livelli autorizzativi a garanzia di un adeguato controllo del processo decisionale, supportato da un sistema di deleghe e procure riguardante sia i poteri autorizzativi interni, dai quali dipendono i processi decisionali dell'azienda in merito alle operazioni da porre in essere, sia i poteri di rappresentanza per la firma di atti o documenti destinati all'esterno e idonei a vincolare la Società nei confronti dei terzi (cosiddette "procure" speciali o generali);
- l'utilizzo di applicativi gestionali in grado di assicurare segregazione dei ruoli, livelli autorizzativi e controlli automatici;
- l'implementazione di sistemi informativi integrati, orientati alla segregazione delle funzioni, nonché ad un elevato livello di standardizzazione dei processi e alla protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili che ai sistemi a supporto delle attività operative connesse al business;
- esistenza di specifiche attività di controllo e di monitoraggio.

L'attuale sistema organizzativo e di controllo della Società, inteso come apparato volto a gestire e monitorare i principali rischi aziendali, assicura il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- efficacia ed efficienza nell'impiegare le risorse aziendali, nel proteggersi dalle perdite e nel salvaguardare il patrimonio della Società;
- rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili in tutte le operazioni ed azioni della Società;
- affidabilità delle informazioni, da intendersi come comunicazioni tempestive e veritiere a garanzia del corretto svolgimento di ogni processo decisionale.

La responsabilità in ordine al corretto funzionamento del sistema dei controlli interni è rimessa a ciascuna Direzione/Funzione per tutti i processi di cui essa sia responsabile.

Si segnala altresì che la Società, in conformità al contenuto dell'articolo 6, comma 2 lettera c) del D.Lgs. 231/01, utilizza strumenti informatici, procedure e risorse qualificate e si prefigge l'obiettivo: *i)* di realizzare una gestione dei flussi finanziari ordinata e trasparente; *ii)* di contrastare ogni possibile fenomeno di creazione di fondi occulti e/o provviste destinate alla commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

7. Il sistema di deleghe e procure della Società

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

- le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega deve definire e descrivere in modo specifico e non equivoco i poteri gestionali del delegato ed il soggetto cui il delegato riporta gerarchicamente/funzionalmente;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- le procure possono essere conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega funzionale interna o di specifico incarico e devono prevedere l'estensione dei poteri di rappresentanza e, eventualmente, i limiti di spesa numerici;
- tutti coloro che intrattengono per conto di Stiga rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere dotati di delega/procura in tal senso.

8. L'Executive Team Meeting

In coerenza con il proprio sistema di deleghe e procure, la Società ha istituito un Executive Team Meeting ("**ETM**") - composto dal CEO, CFO, Senior Vice President Procurement, Supply Chain & Operations, SVP Group Legal & HR, SVP Sales - avente il compito di recepire le direttive del Consiglio di Amministrazione proponendo azioni di miglioramento o di risoluzione. L'ETM si riunisce periodicamente, condivide con il CEO le strategie della Società e analizza i KPI - Key Performance Indicators, utili per misurare le performance della Società del Gruppo, al fine di determinare quanto queste siano vicine al raggiungimento degli obiettivi strategici fissati per il Gruppo Stiga. In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'ETM ha il compito peculiare di approvare gli investimenti coerentemente con le indicazioni dello stesso Consiglio.

9. La struttura organizzativa in materia di salute, sicurezza, ambiente

In materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, la Società si è dotata di una struttura organizzativa ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii. (c.d. **“Testo Unico Sicurezza”**), nell’ottica di eliminare ovvero, là dove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime per i lavoratori.

In considerazione del ruolo esercitato, è riconosciuto al Presidente del Consiglio di Amministrazione il ruolo di datore di lavoro ex art. 2 del Testo Unico Sicurezza (anche solo **“Datore di Lavoro”**) con riferimento alle attività aziendali e ai luoghi in cui le medesime sono svolte, attribuendo allo stesso, e ai delegati ex art. 16 del Testo Unico Sicurezza nominati (anche solo **“Delegati”**), piena autonomia decisionale e gestionale nel rispetto delle procedure aziendali applicabili.

Nell’ambito della struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, operano i soggetti di seguito elencati:

- Datore di Lavoro
- Delegati
- Preposti
- il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP)
- il Medico competente;
- i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS)
- gli Addetti alla squadra di primo soccorso;
- gli Addetti alla squadra antincendio;
- i Lavoratori.

È competenza specifica del Datore di Lavoro effettuare e predisporre il Documento di Valutazione dei Rischi (**“DVR”**) quale formalizzazione organizzata da parte dell’azienda, della valutazione di tutti i rischi in materia di salute e sicurezza dei lavoratori durante l’esercizio delle rispettive attività e le misure idonee alla prevenzione di infortuni e incidenti attraverso la riduzione del rischio.

I compiti e le responsabilità dei soggetti sopra indicati sono definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale della Società, con riferimento alle figure specifiche operanti nell’ambito delle attività a rischio-reato in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il sistema di gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (come indicati, altresì, nella Parte Speciale H della Sezione Speciale del Modello, cui si rimanda) prevede un sistema di controllo anche sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate, attraverso l’opera dei Servizi di Prevenzione e Protezione.

Il sistema prevede, inoltre, il riesame e l’eventuale modifica delle soluzioni adottate quando vengono scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni,

ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico (attività svolta per il tramite del RSPP competente, in funzione di quanto previsto dall'art. 28 del D. Lgs. 81/2008 e in occasione della riunione periodica di cui all'art. 35 del D. Lgs. 81/2008).

Quanto al sistema adottato in materia ambientale, Stiga ha implementato un sistema di controllo sull'attuazione del sistema stesso e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate ai sensi del D.Lgs. 152/2006 e s.m.i. – Norme in materia ambientale – nell'ottica di eliminare, ovvero là dove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi per l'ambiente oltre che per la salute dei lavoratori e della popolazione circostante.

La Società verifica periodicamente l'applicazione e l'efficacia delle procedure in vigore in materia ambientale anche al fine di un'eventuale modifica delle soluzioni adottate in occasione di mutamenti organizzativi ovvero in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

10. Adozione, modifiche e aggiornamento del Modello

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha competenza esclusiva per l'adozione e la modificazione/integrazione del Modello, attraverso propria delibera emessa secondo le modalità previste per l'adozione del Modello stesso.

L'attività di aggiornamento, intesa come integrazione o come cambiamento, è finalizzata a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, in merito alla sua funzione preventiva dei reati previsti dal D. Lgs.231/2001.

Il Consiglio di Amministrazione deve sempre tempestivamente modificare, aggiornare o integrare il Modello quando:

- siano intervenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- siano intervenuti mutamenti significati nel quadro normativo;
- siano intervenuti mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- siano state identificate nuove aree a rischio e/o attività sensibili, connesse allo svolgimento di nuove attività da parte della Società o a variazioni di quelle precedentemente individuate;
- vengano identificate possibili aree di miglioramento del Modello riscontrate dall'Organismo di Vigilanza a seguito delle periodiche attività di verifica.

Costituiscono in ogni caso modifiche sostanziali quelle che incidono sulla composizione, durata in carica e operatività dell'Organismo di Vigilanza, nonché sulle regole del sistema sanzionatorio.

L'Organismo di Vigilanza, di cui al successivo paragrafo B12, è tenuto a segnalare prontamente in forma scritta al Consiglio di Amministrazione, eventuali fatti o mutamenti del quadro normativo che evidenzino la necessità di modificare o aggiornare il Modello. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in tal caso, convoca il Consiglio di Amministrazione, affinché adotti le delibere di sua competenza.

Qualora si rendano necessarie modifiche al Modello di natura esclusivamente formale, quali chiarimenti o precisazioni del testo, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, su proposta, o comunque sentito l'Organismo di Vigilanza, può provvedervi autonomamente.

Le procedure operative aziendali che danno attuazione al Modello sono adottate e modificate su proposta e a cura delle funzioni aziendali competenti, che ne devono dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza affinché possa esercitare la sua attività di vigilanza e monitoraggio circa l'efficacia e l'idoneità del Modello.

11. Destinatari del Modello

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per l'intero Consiglio di Amministrazione, per tutti coloro che rivestono in Stiga, funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero gestione e controllo (anche di fatto), per i dipendenti, il personale dirigente e per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali della Società (di seguito i "**Destinatari**").

In particolare, i Destinatari del Modello sono:

- i. coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società o di una sua autonoma divisione e/o unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- ii. tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti), ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività;
- iii. a tutti coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro temporaneo, interinale o parasubordinato (es. apprendisti, etc.);
- iv. coloro i quali operano su mandato o per conto della Società nell'ambito delle attività sensibili, quali ad esempio i consulenti

Con riferimento ai soggetti che non appartenendo al personale della Società, valgono le seguenti regole:

- se i soggetti terzi operano su mandato o per conto della Società nell'ambito delle attività sensibili di cui alla Parte Speciale del presente Modello, ad essi si applicano le prescrizioni del Modello per le attività sensibili gestite, sempre che i contratti che regolano i rapporti con tali soggetti prevedano apposite clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto del presente Modello, nonché, qualora ritenuto opportuno, l'obbligo di ottemperare alle richieste di informazioni o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza della Società.
- se i soggetti terzi agiscono nell'interesse o anche nell'interesse della Società nell'ambito delle attività sensibili di cui alla Parte Speciale del presente Modello, in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da altri accordi (quali, ad esempio, partner in joint venture o soci per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto di business), a essi si applicano le prescrizioni del Modello per le attività sensibili gestite, sempre che i contratti

o gli accordi che legano tali soggetti alla Società prevedano apposite clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto del presente Modello, nonché, qualora ritenuto opportuno, l'obbligo di ottemperare alle richieste di informazioni o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza della Società.

Ai fini dell'attuazione del Modello ai soggetti non appartenenti al personale della Società, l'Organismo di Vigilanza supporta il responsabile della funzione interessata dal rapporto nello stabilisce le tipologie di rapporti giuridici potenzialmente coinvolte alla luce:

- della natura dell'attività svolta,
- dei reati rilevanti per la Società,
- delle attività sensibili e dei protocolli di prevenzione individuati nella successiva Parte Speciale.

L'Organismo di Vigilanza supporta altresì il responsabile della funzione interessata dal rapporto con il soggetto terzo, nella definizione delle modalità di comunicazione del Modello a tali soggetti, nonché delle procedure necessarie per la verifica del rispetto delle disposizioni in esso contenute.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni contenute nel Modello e nelle sue procedure di attuazione, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

Il Modello determina nel paragrafo 13 "Sistema sanzionatorio e illeciti disciplinari" le misure sanzionatorie applicabili ai soggetti di cui sopra in caso di violazioni accertate delle prescrizioni ivi contenute.

12. L'Organismo di Vigilanza

12.1 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

Le Linee Guida di Confindustria evidenziano che, sebbene il D.Lgs. 231/2001 consenta di optare per una composizione sia monocratica che plurisoggettiva, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione e complessità organizzativa dell'ente.

In attuazione del Decreto, il Consiglio di Amministrazione di Stiga ha approvato – con delibera del 20 febbraio 2011 – la nomina dell'Organismo di Vigilanza avente struttura collegiale, dotato, nell'esercizio delle sue funzioni, di autonomia ed indipendenza rispetto agli organi e alle funzioni societarie. L'attuale Organismo di Vigilanza, avente struttura collegiale, è stato formalmente

nominato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 13 febbraio 2019.

All'Organismo di Vigilanza competono le **seguenti funzioni**, che esercita nei limiti dei poteri a lui espressamente conferiti e attraverso le modalità specificatamente descritte dal presente Modello:

- vigilare sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilare con continuità di azione sull'osservanza del Modello da parte di tutti i Destinatari, indicati nel precedente paragrafo 10;
- vigilare con continuità di azione sull'efficacia, validità e adeguatezza del Modello in relazione alla effettiva capacità dello stesso di prevenire la commissione dei reati rilevanti per la Società;
- vigilare con continuità di azione sulla effettiva attuazione dei principi e delle prescrizioni del Modello nelle procedure, nelle prassi operative aziendali e nel sistema di controllo interno;
- vigilare sullo stato di aggiornamento del Modello e promuoverne, con comunicazione al Consiglio di Amministrazione, la modifica quando si riscontrino mutamenti della struttura e dell'organizzazione aziendale o del quadro normativo di riferimento;
- acquisire informazioni relative alle violazioni delle disposizioni del Modello nel rispetto della procedura whistleblowing adottata;
- coordinarsi con gli altri organismi aziendali dotati di poteri di controllo;
- comunicare su base continuativa al Consiglio di Amministrazione in ordine alle attività svolte redigendo almeno annualmente una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione, avente i contenuti minimi indicati nel successivo paragrafo 12.3;
- relazionarsi periodicamente con il Collegio Sindacale per uno scambio di informazioni in merito alle reciproche attività svolte, ovvero per eventuali violazioni dei vertici aziendali o dei Consiglieri di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, tali da consentire l'efficace esercizio delle sue funzioni.

L'Organismo di Vigilanza decide le proprie azioni e iniziative senza richiedere autorizzazioni e senza informare preventivamente il Consiglio di Amministrazione o la Direzione aziendale.

All'Organismo di Vigilanza non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale o organizzativo relativi allo svolgimento delle attività della Società.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni curando e favorendo una razionale ed efficiente cooperazione con le funzioni della Società coinvolte nell'attuazione del Modello e con le funzioni di controllo già esistenti. A tal fine l'Organismo di Vigilanza provvede ai seguenti adempimenti:

- coordinarsi e collaborare con le Direzioni/Funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali identificate nel Modello a rischio reato;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività aziendale individuate a potenziale rischio di reato, anche con il supporto delle Direzioni/Funzioni aziendali;
- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche, occasionalmente anche a sorpresa, sulle attività sensibili elencate nella Parte Speciale;
- verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società, supportando la Funzione SVP Group Legal & HR – su richiesta – nella verifica della relativa adeguatezza;
- verificare l'istituzione e il funzionamento di uno specifico canale informativo "dedicato" (i.e. indirizzo di posta elettronica), diretto/i a facilitare il flusso di informazioni verso l'Organismo;
- supportare la Società nell'individuazione delle tipologie di rapporti giuridici con soggetti esterni alla Società ai quali è opportuno applicare il Modello;
- segnalare immediatamente al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte degli Amministratori ovvero di funzioni apicali della Società.

Al fine di consentire all'Organismo la miglior conoscenza in ordine all'attuazione del Modello, alla sua efficacia e al suo effettivo funzionamento, nonché alle esigenze di aggiornamento dello stesso, è fondamentale che l'Organismo di Vigilanza operi in stretta collaborazione con le Direzioni/Funzioni aziendali.

L'Organismo di Vigilanza, nel perseguimento della finalità di vigilare sull'effettiva attuazione del Modello adottato dalla Società, è dotato dei seguenti poteri di iniziativa e controllo, che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate:

- a) disporre che i responsabili delle Direzioni/Funzioni aziendali e, in ogni caso, tutti i Destinatari, 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;
- b) accedere, senza autorizzazioni preventive, a tutti i documenti e alle informazioni aziendali rilevanti per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D.Lgs. 231/2001;
- c) chiedere informazioni o l'esibizione di documenti a soggetti non appartenenti al personale della Società che esercitano la propria attività nell'interesse della Società;
- d) convocare il Collegio Sindacale e la società di revisione attraverso richiesta scritta e motivata per chiedere informazioni, chiarimenti o l'esibizione di documenti;
- e) emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni, dette "**Flussi Informativi**" che devono pervenirgli dalle Direzioni/Funzioni aziendali;

- f) avvalersi, utilizzando il proprio budget, di consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche, ovvero per svolgere l'attività ispettiva;
- g) analizzare le segnalazioni circa violazioni o sospette violazioni al Modello nel rispetto della procedura whistleblowing adottata;
- h) documentare puntualmente tutte le attività svolte, le iniziative ed i provvedimenti adottati, così come le informazioni raccolte e le segnalazioni ricevute, al fine di garantirne la completa tracciabilità;
- i) informare, senza ritardo, il Consiglio di Amministrazione di fatti urgenti e rilevanti emersi nello svolgimento della propria attività.

Oltre quanto sopra, in relazione all'entrata in vigore del D.Lgs. 24/2023 (**"Decreto Whistleblowing"**), l'Organismo di Vigilanza è chiamato a:

- vigilare sull'implementazione da parte della Società di un canale di segnalazione interna e sulla sua rispondenza (quanto a "disegno") al D.Lgs. 24/2023, nonché sul conseguente aggiornamento del Modello in riferimento al canale stesso;
- vigilare sull'avvenuta adozione da parte della Società di una procedura per disciplinare il procedimento per la gestione delle segnalazioni interne, ovvero gli adempimenti e le modalità di raccolta, gestione e archiviazione delle segnalazioni effettuate attraverso l'utilizzo del canale interno implementato dalla Società (**"Procedura Whistleblowing"** di cui all'Allegato A);
- vigilare sulla formazione, informazione e diffusione di quanto previsto in tal senso nel Modello e nella Procedura Whistleblowing;
- vigilare sull'effettività e sull'accessibilità del canale di segnalazione interna implementato dalla Società;
- vigilare sull'effettivo funzionamento e sull'osservanza di quanto previsto nel Modello e nella Procedura Whistleblowing (a titolo esemplificativo: verificare il rispetto dell'art. 4, comma 2 D.Lgs. 24/2023 quanto al soggetto individuato come responsabile della gestione del canale, compiere verifiche periodiche a campione sul rispetto delle tempistiche previste dal D.Lgs. 24/2023 in tema di avviso di ricevimento e di riscontro, sull'eventuale applicazione del sistema disciplinare, sulle misure adottate per garantire il rispetto degli obblighi di riservatezza e dei divieti di ritorsione).

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo può delegare uno o più compiti specifici a singoli suoi componenti, che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso. In merito ai compiti delegati, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo nel suo complesso.

12.2 Nomina, composizione, requisiti dei membri Organismo di Vigilanza, durata in carica,

decadenza e revoca

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per il periodo determinato dal Consiglio di Amministrazione nella delibera consiliare di istituzione dell'Organismo. I componenti dell'Organismo sono scelti tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e non debbono essere in rapporti di coniugio o parentela entro il secondo grado con i Consiglieri di Amministrazione, né in nessun altro rapporto che potrebbe causare un conflitto di interessi.

I membri dell'Organismo di Vigilanza rimangono in ogni caso in carica oltre la scadenza fissata nella delibera consiliare di relativa nomina fino a quando il Consiglio di Amministrazione non abbia provveduto con specifica delibera consiliare alla nomina dell'Organismo di Vigilanza nella nuova composizione o abbia confermato quella precedente.

Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza dipendenti della Società e professionisti esterni.

I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con la Società decadono automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto, e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso, o di assunzione di nuova mansione incompatibile con i requisiti per la composizione dell'OdV.

L' Organismo di Vigilanza di Stiga è costituito in forma collegiale da due membri, di cui:

- uno non appartenente al personale della Società;
- uno appartenente al personale della Società.

Il Consiglio di Amministrazione nomina il membro esterno Presidente dell'Organismo di Vigilanza, al quale l'Organismo di Vigilanza può delegare specifiche funzioni.

In caso di divergenza tra le posizioni dei due membri dell'Organismo di Vigilanza o di conflitto di interesse in capo al membro interno, prevale la posizione del Presidente.

I membri dell'organismo di vigilanza devono garantire:

- **autonomia**, intesa come libertà di iniziativa, di decisione e di esecuzione delle proprie funzioni; detto requisito è assicurato dalla composizione collegiale e dall'attività di reporting direttamente al Consiglio di Amministrazione, senza tuttavia vincolo di subordinazione gerarchica rispetto a detto organo;
- **indipendenza**, intesa come assenza di legami, interessi o forme di interferenza con gli organi societari o altre funzioni aziendali;
- **professionalità**, intesa come patrimonio di strumenti e conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza (giuridiche, contabili, aziendali ed organizzative o di controllo interno); in particolare, la composizione prescelta garantisce idonee conoscenze giuridiche, conoscenze dei principi e delle tecniche di controllo e monitoraggio, nonché la conoscenza della struttura organizzativa

della Società e dei processi chiave;

- **continuità d'azione**, intesa come capacità dell'organo di agire in tempi rapidi e di operare con impegno diligente e costante nel tempo, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante.

Tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza devono essere dotati dei seguenti **requisiti di eleggibilità**:

- non ricoprire all'interno della Società o di altra società del Gruppo Stiga incarichi di carattere operativo;
- non essere stati condannati o non aver patteggiato la pena per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- non essere falliti, o essere stati condannati a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

I **membri esterni** dell'Organismo sono scelti, con provvedimento motivato rispetto a ciascun componente, devono essere dotati degli ulteriori seguenti **requisiti di eleggibilità**:

- non essere legati alla Società da rapporti continuativi di prestazione d'opera che ne possano ragionevolmente compromettere l'indipendenza;
- non essere legati da rapporti di parentela con Amministratori della Società o di società del Gruppo Stiga;
- non intrattenere, neppure indirettamente, con la Società o con soggetti legati ad essa, relazioni di natura patrimoniale tali da condizionarne l'autonomia di giudizio.

Al fine dell'accertamento dei requisiti i candidati devono presentare in tempo utile al Consiglio di Amministrazione un *curriculum vitae* e un'auto-dichiarazione circa la sussistenza dei requisiti di eleggibilità.

La nomina dei membri dell'OdV, quando formalmente accettata dai soggetti nominati attraverso la sottoscrizione di una lettera di incarico predisposta dalla Società, è resa nota a tutto il personale della Società mediante apposita comunicazione interna.

I componenti dell'Organismo restano in carica fino alla scadenza del loro mandato, salvi i casi di recesso, decadenza o revoca dell'incarico di seguito specificati. I membri sono rieleggibili.

Ciascun componente dell'Organismo può **recedere** in ogni momento dall'incarico, mediante preavviso scritto di almeno tre mesi, attraverso comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione.

Oltre al recesso, costituiscono **cause di decadenza** dall'incarico:

- la morte o la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico;
- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello

svolgimento dei propri compiti di verifica e controllo;

- la sentenza di condanna della Società, anche non divenuta irrevocabile, ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. sentenza di patteggiamento), ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

In caso di recesso o decadenza di uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua sostituzione.

La revoca dall'incarico di membro dell'OdV avviene attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione e solo in presenza di giusta causa. È considerata giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità;
- l'inadempimento agli obblighi afferenti all'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio dell'incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV;
- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- per i componenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare una sanzione disciplinare;
- la violazione degli obblighi di riservatezza sulle informazioni acquisite nell'ambito dello svolgimento delle attività di vigilanza.

In presenza di giusta causa, il Consiglio di Amministrazione revoca il membro dell'OdV divenuto inidoneo, dandone adeguata motivazione, e provvede immediatamente alla sua sostituzione.

L'OdV è dotato di autonomi poteri di spesa sulla base di un *budget annuale*, approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo stesso. L'OdV può impegnare risorse che eccedono il proprio budget, in presenza di situazioni eccezionali e urgenti, con l'obbligo di richiedere le risorse extra-budget all'Amministratore Delegato e di darne informazione al Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile.

12.3 Doveri e reporting dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce lo stato di attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza svolta nelle modalità sopra descritte nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, e in particolare:

- periodicamente agli Amministratori, per garantire un costante allineamento con il vertice aziendale in merito alle attività svolte;

- almeno una volta l'anno attraverso una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione nella quale vengano illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per l'implementazione del Modello;
- occasionalmente nei confronti del Collegio Sindacale, ove ne ravvisi la necessità, in relazione a presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali o dai componenti del Consiglio di Amministrazione, potendo ricevere dal Collegio Sindacale richieste di informazioni o di chiarimenti in merito alle suddette presunte violazioni.

La relazione scritta al Consiglio di Amministrazione deve contenere quanto meno le seguenti informazioni:

- la sintesi delle attività svolte nell'anno;
- la sintesi delle verifiche e delle ispezioni effettuate con evidenza dei risultati e delle criticità emerse;
- eventuali lacune o problematiche sorte riguardo alle procedure operative di attuazione delle disposizioni del Modello;
- eventuali lacune o problematiche segnalate dai responsabili di funzione;
- eventuali nuove attività per le quali il Modello non prevede misure di prevenzione;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento alle attività a rischio di cui alla successiva Parte Speciale;
- una valutazione complessiva sul funzionamento e sull'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche di forma e di contenuto;
- eventuali mutamenti del quadro normativo che richiedono un aggiornamento del Modello;
- un rendiconto delle spese sostenute.

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

12.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Il D.Lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle Direzioni/Funzioni della Società, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

A tale proposito devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni (c.d. "**Flussi informativi**"):

- su base periodica, una serie di informazioni, dati, notizie e documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alle procedure aziendali provenienti dalle singole

Direzioni/Funzioni, previamente identificati e revisionati su base periodica dall'Organismo di Vigilanza, secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo;

- nell'ambito delle attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette verifiche, formalmente richiesti alle singole Direzioni/Funzioni;
- senza ritardo qualsiasi informazione, dato, avviso e documento che costituisca deroghe o eccezioni alle procedure aziendali;
- occasionalmente, qualsiasi altra informazione di qualsivoglia natura riguardante l'attuazione del Modello in aree considerate a rischio di reato e l'osservanza delle disposizioni del Decreto, che possono essere di aiuto nello svolgimento delle attività dell'Organismo di Vigilanza (cd "**Report**").

L'omessa comunicazione di informazioni rilevanti all'Organismo di Vigilanza integra violazione del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza può inoltre essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione al fine di chiedere all'OdV di riferire su questioni inerenti al funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

Il Collegio Sindacale ha la facoltà di convocare l'OdV qualora si renda necessario per l'espletamento delle sue funzioni, per richiedere informazioni in merito alle attività di vigilanza sul Modello o per informarlo in merito a criticità emerse nell'ambito del controllo sindacale.

Flussi informativi periodici dei responsabili di funzione

I Responsabili delle funzioni aziendali o del business units informano e collaborano con l'OdV attraverso incontri personali o con le modalità comunicate dallo stesso OdV, secondo scadenze di volta in volta predefinite dall'OdV in base al suo programma di vigilanza.

Le comunicazioni dei responsabili contengono quanto meno le seguenti informazioni:

- l'opportunità o la necessità di modificare le procedure operative aziendali di attuazione del Modello, dandone adeguata motivazione;
- l'opportunità o la necessità di modificare o aggiornare il sistema delle deleghe o dei poteri che riguardano la loro funzione, se e quando non rispettino i principi di prevenzione dei reati indicati nella Parte Speciale;
- modifiche nel sistema di deleghe e procure, modifiche statutarie o organigrammi;
- deroghe alle procedure operative aziendali;
- un elenco aggiornato dei rapporti significativi con consulenti o soggetti terzi;
- l'inizio di nuovi business o lo sviluppo di nuovi prodotti che non rientrino nell'oggetto sociale;
- ogni iniziativa dell'Autorità Giudiziaria per fatti che attengono alle attività della Società;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra

autorità di controllo, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti;

- richieste di assistenza legale presentate da personale dirigente e/o da dipendenti quando un procedimento giudiziario è avviato dopo la presunta commissione di un reato previsto dal Decreto;
- i controlli di qualunque natura svolti nell'ambito della funzione dai quali emergano comportamenti illeciti o violazioni delle procedure aziendali;
- le informazioni che la Parte Speciale del presente Modello richiede espressamente di predisporre e comunicare all'organismo;
- ogni informazione o documentazione specifica relativa alla singola funzione che all'inizio del mandato o, di volta in volta, l'Organismo richieda loro di inserire nella predetta relazione;
- report relativi a gravi lesioni personali (omicidio colposo, lesioni personali gravi o gravissime, e in generale qualsiasi lesione personale che implica una prognosi superiore a 40 giorni) occorse a dipendenti o collaboratori della Società.

12.5 Il sistema di segnalazione whistleblowing implementato dalla Società

Il Decreto Whistleblowing ha modificato l'art. 6, comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001, nonché abrogato i commi 2-ter e 2-quater del medesimo articolo, stabilendo che i Modelli devono prevedere:

- canali di segnalazione interna, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- la tutela della riservatezza e il divieto di ritorsione in qualunque forma nei confronti del segnalante;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto, oltre che delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, anche di quanto previsto ai sensi del Decreto Whistleblowing.

In conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing, Stiga ha:

- nominato il soggetto incaricato di gestire le segnalazioni whistleblowing ("**Gestore**") e
- implementato tre canali di segnalazione, ovvero:
 1. una piattaforma informatica crittografata ("Piattaforma"), accessibile al seguente link <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/stiga>;
 2. una segreteria telefonica al numero "+39 0423 450 912" che consente di registrare la propria segnalazione accessibile solo al Gestore
 3. previsto l'utilizzo della lettera raccomandata A.R. da inviarsi all'indirizzo della Società, Via del Lavoro, n. 6, 31033 Castelfranco Veneto (TV). In questo caso, al segnalante è

richiesto di inserire la segnalazione in due buste chiuse: la prima contenente i propri dati identificativi unitamente alla fotocopia del proprio documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione; in modo da separare i propri dati identificativi dalla segnalazione. Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura *"Riservata al Gestore dei canali di segnalazione"*;

I canali di segnalazione garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante, la protezione dei dati personali e la tutela da qualsiasi forma di ritorsione.

In fase di adozione della Piattaforma, la Società ha informato le rappresentanze sindacali aziendali, al fine di garantire trasparenza, condivisione e adeguato bilanciamento degli interessi in gioco, come previsto dalla normativa di riferimento.

Il procedimento per la gestione delle segnalazioni interne, ovvero gli adempimenti e le modalità di raccolta, gestione e archiviazione delle stesse, i presupposti per effettuare segnalazioni esterne, nonché i flussi informativi tra il Gestore nominato dalla Società e gli altri organi/funzioni aziendali che, in relazione alla tipologia di segnalazione, possono essere coinvolti nella sua gestione, sono disciplinati nella Procedura Whistleblowing allegata al presente Modello (Allegato A) e il cui contenuto si intende qui integralmente richiamato.

Si precisa, in ogni caso che nell'ipotesi in cui il destinatario della segnalazione sia un soggetto diverso dal Gestore, e laddove la persona segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione stessa, la segnalazione sarà considerata "segnalazione whistleblowing" e dovrà essere trasmessa da chi la riceve, entro sette giorni dal suo ricevimento, al Gestore.

12.6 Il coinvolgimento dell'OdV nella gestione delle segnalazioni

L'OdV deve ricevere flussi informativi periodici dal soggetto nominato gestore del canale whistleblowing ("**Gestore**"), al fine di verificare il funzionamento del sistema, in ottica di costante miglioramento del Modello (ove emergano disfunzionalità del canale di segnalazione interna).

In particolare, nel caso in cui la segnalazione interessi una presunta violazione del D. Lgs. 231/01 ovvero del Modello, il Gestore dovrà informare i componenti dell'OdV nel rispetto dei flussi previsti dalla Procedura Whistleblowing adottata.

Infine, l'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato a cura del titolare del potere disciplinare ai sensi dell'organizzazione aziendale:

- del licenziamento di personale della Società;
- dei procedimenti disciplinari azionati per violazioni dei principi di comportamento, del Modello o delle procedure aziendali che ne costituiscono attuazione;
- dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- dell'applicazione di una sanzione disciplinare per violazioni dei principi di comportamento, del Modello o delle procedure aziendali che ne costituiscono attuazione.

Tutta la documentazione raccolta dall'OdV durante l'espletamento delle sue funzioni deve essere depositata dall'Organismo di Vigilanza in appositi archivi istituiti presso la Società per 10 anni, se non diversamente previsto dalla legge. In particolare, le informazioni e la documentazione relativa a condotte segnalate con il canale whistleblowing devono essere cancellate entro 5 anni dalla chiusura/archiviazione della segnalazione.

13. Sistema sanzionatorio e illeciti disciplinari

Il sistema sanzionatorio del presente Modello è un sistema autonomo di sanzioni finalizzato a rafforzare il rispetto e l'efficace attuazione del Modello.

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Sono destinatari del sistema disciplinare tutti i Destinatari del Modello.

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce infatti una condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

Costituiscono, ad esempio, infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la commissione di un reato previsto dal Decreto;
- comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;
- comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.
- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi di comportamento delle procedure operative aziendali che costituiscono attuazione del Codice Etico e del Modello;
- l'omissione dei controlli sulle attività sensibili o su fasi di esse previsti dalla Parte Speciale del presente Modello;
- la violazione delle procedure interne relative alla formazione e attuazione delle decisioni, delle procure e dei poteri di spesa e di firma;
- la redazione, anche in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione nella redazione da parte di altri di documentazione non veritiera;

- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema interno di controllo;
- le dichiarazioni mendaci alle richieste di informazioni dell'Organismo di Vigilanza;
- le condotte idonee a ostacolare i controlli dell'Organismo di Vigilanza, ivi compresa la mancata collaborazione nell'ambito delle attività di verifica;
- qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello, ivi compreso l'impedito accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli delle procedure aziendali;
- la mancata segnalazione di fatti di reato di cui si ha conoscenza diretta;
- la mancata vigilanza sull'operato dei propri sottoposti qualora si svolgano le attività sensibili di cui alla Parte Speciale del Modello.

Costituiscono violazione grave:

- la commissione, accertata con sentenza di condanna, di un reato previsto dal Decreto;
- la reiterazione di uno qualsiasi degli illeciti disciplinari sopra elencati.

Inoltre, ai sensi di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing il sistema sanzionatorio si applica anche nei confronti:

- di coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto di ritorsione o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante e delle altre persone tutelate, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- di chi abbia violato l'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione allegata;
- di coloro che abbiano ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione;
- del segnalato, per le responsabilità accertate;
- di coloro che abbiano effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave.

Qualora il procedimento disciplinare fosse attivato a seguito di una segnalazione, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata all'autore della violazione, ove la contestazione dell'addebito disciplinare risultasse fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione risultasse fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante fosse indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento solo nel caso in cui il segnalante presti il proprio consenso alla rivelazione della propria identità.

In quest'ultimo caso, oltre richiedere il consenso del segnalante, il Gestore comunicherà per iscritto le ragioni per cui la rivelazione della sua identità risulti necessaria.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta, i protocolli e le procedure interne sono vincolanti per i Destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

La violazione delle regole di comportamento del Codice Etico e delle misure previste dal Modello, da parte di lavoratori dipendenti della Società a qualsiasi titolo e, pertanto, anche dei dirigenti, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.

Il titolare del potere disciplinare darà corso al procedimento disciplinare di sua competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni. Nel caso di violazione da parte di un amministratore, di un sindaco o di un soggetto esterno alla Società, si applica quanto previsto nel successivo paragrafo 13.1.

Le sanzioni dovranno essere graduate in base alla gravità della condotta rilevante, tenendo conto dei seguenti criteri:

- l'intensità della volontarietà (dolo) della condotta od il grado della negligenza, imprudenza od imperizia, evidenziata dalla condotta colposa;
- la maggiore o minore divergenza rispetto alla condotta doverosa;
- il pregresso comportamento del soggetto, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze provocati dalla violazione;
- la posizione e le mansioni svolte dal soggetto;
- le circostanze, i motivi, il tempo, il luogo e il contesto in cui è stata posta in essere la violazione;
- l'eventuale commissione di più violazioni, mediante la stessa condotta; oppure la reiterazione della medesima violazione;
- il comportamento susseguente al fatto.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso al titolare del potere disciplinare.

13.1 Sanzioni e misure disciplinari

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

Il Modello costituisce un complesso di norme alle quali il personale dipendente deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dai rispettivi CCNL in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari. Pertanto, la violazione delle previsioni del Modello e delle sue procedure di attuazione, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni previste dalla legge e dai CCNL di ciascuna categoria di lavoratore.

Sanzioni per il personale dipendente

Nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di operario, impiegato o quadro, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e al vigente CCNL dell'industria metalmeccanica (di seguito "**CCNL applicabile**").

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni del Modello, e di tutta la documentazione che di esso forma parte, costituisce inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 cod. civ. e illecito disciplinare.

Al personale dipendente, sulla base del CCNL applicabile, possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- i. richiamo verbale;
- ii. ammonizione scritta;
- iii. multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- iv. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- v. licenziamento disciplinare.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

- i) incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale il dipendente che:
 - violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice Etico o adottati, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- ii) incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il dipendente che:
 - risulti recidivo, nell'arco di un biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale;
 - violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice Etico o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
- iii) incorre nel provvedimento disciplinare della multa il dipendente che:
 - risulti recidivo, nell'arco di un biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione inflitta per iscritto;
 - per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del Modello con comportamenti quali:
 - l'inosservanza reiterata e/o immotivata dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza, laddove l'assenza dei flussi non consenta all'OdV di svolgere l'attività conferita dal D.Lgs. 231/2001 e dal Modello;

- la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui riguardino la gestione delle attività concernenti la qualità dei prodotti e la ricerca e lo sviluppo di nuovi prodotti o processi;

- effettuati con colpa grave false o infondate segnalazioni;

iv) incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, il dipendente che:

- risulti recidivo, nell'arco di un biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa;
- violi le disposizioni concernenti i poteri di firma e il sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti rivolti alla Pubblica Amministrazione;
- effettuati con dolo false o infondate segnalazioni;
- abbia ostacolato o tentato di ostacolare una segnalazione;
- violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione, nonché la riservatezza del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione allegata;

v) incorre nel provvedimento disciplinare del licenziamento il dipendente che:

- violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- eluda fraudolentemente le prescrizioni del Modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001;
- ponga in essere atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante.

La Società non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL applicabile per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;

- comportamento complessivo dell'autore della violazione, anche con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL applicabile;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

Fermo il rispetto del procedimento disciplinare, qualora il fatto costituisca violazione grave ai sensi del precedente paragrafo o violazione di doveri discendenti dalla legge o dal rapporto di lavoro tali da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, a norma dell'art. 2119 c.c.

A. Sanzioni per i lavoratori con qualifica di dirigenti

Se la violazione riguarda i Dirigenti, il sistema disciplinare è applicato in conformità alla legge e al CCNL delle aziende produttrici di beni e servizi (di seguito "**CCNL applicabile**").

L'inosservanza - da parte dei dirigenti - delle disposizioni del Modello, e di tutta la documentazione che di esso forma parte, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e di controllo sui comportamenti dei propri collaboratori, determina l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva di riferimento, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 della Legge 300/1970.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la risoluzione del rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda la gestione delle segnalazioni il Dirigente potrà essere sanzionato con la risoluzione del rapporto di lavoro quando:

- effettui con dolo o colpa grave false o infondate segnalazioni;
- ostacoli o abbia tentato di ostacolare una segnalazione;
- violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione, nonché la riservatezza del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione allegata;
- ponga in essere atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante.

B. Sanzioni per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza

L'inosservanza da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali della Società delle disposizioni Modello, e di tutta la documentazione che di esso forma parte, ivi

inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. 231/2001.

Tali sanzioni possono essere previste anche in caso di violazione delle tutele previste dal Decreto Whistleblowing, ovvero nel caso in cui il collaboratore abbia:

- effettuato con dolo o colpa grave false o infondate segnalazioni;
- ostacolato o tentato di ostacolare una segnalazione;
- violato le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione, nonché la riservatezza del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione allegata;
- posto in essere atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante

C. Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

Se la violazione riguarda un Amministratore della Società, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione scritta all'intero Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune e adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

Il Consiglio di Amministrazione dispone l'audizione del soggetto o dei soggetti, invitando a partecipare anche l'OdV e il Collegio Sindacale. Nel corso dell'audizione sono acquisite le eventuali deduzioni difensive, alle quali segue ogni accertamento ritenuto opportuno. Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del Modello ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Collegio Sindacale, può applicare le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate alla Società:

- i. richiamo formale scritto, in caso di violazioni lievi;
- ii. in caso di violazione grave, sanzione pecuniaria pari al massimo a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- iii. in caso di violazione grave o reiterata o dalla quale sono derivate conseguenze dannose per la Società, la revoca, totale o parziale, dei poteri delegati e delle eventuali procure conferite;
- iv. qualora la violazione sia tale da ledere la fiducia della Società, il Consiglio di Amministrazione, anche su proposta del collegio sindacale, convoca l'Assemblea per la

revoca della carica.

In caso di comprovata violazione del Modello o di uno qualsiasi dei documenti che ne fanno parte, da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza deve informare immediatamente l'intero Collegio Sindacale, affinché possa adottare o raccomandare le misure più opportune.

L'Organismo di Vigilanza sarà informato anche nel caso in cui gli Amministratori o l'intero Consiglio di Amministrazione abbiano violato le tutele previste dal Decreto Whistleblowing, ovvero nel caso in cui abbiano:

- effettuato con dolo o colpa grave false o infondate segnalazioni;
- ostacolato o tentato di ostacolare una segnalazione;
- violato le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione, nonché la riservatezza del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione allegata;
- posto in essere atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante.

In caso di violazione del Modello, e di tutta la documentazione che di esso forma parte, da parte di un componente del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione mediante relazione scritta. Il Consiglio di Amministrazione dispone l'audizione dell'interessato o degli interessati, invitando a partecipare anche l'OdV. Nel corso dell'audizione sono acquisite le eventuali deduzioni difensive, ai quali segue ogni accertamento ritenuto opportuno. Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni gravi può proporre all'Assemblea la revoca del/i componente/i del collegio sindacale. Qualora il comportamento del membro/i del collegio o dell'intero collegio sindacale leda la fiducia della Società sulla affidabilità dell'organo, l'assemblea potrà revocare e sostituire l'intero Collegio.

I sindaci sono sottoposti alle conseguenze sanzionatorie sopra indicate anche in caso di violazione delle tutele previste dal Decreto Whistleblowing, ovvero nel caso in cui abbiano:

- effettuato con dolo o colpa grave false o infondate segnalazioni;
- ostacolato o tentato di ostacolare una segnalazione;
- violato le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione, nonché la riservatezza del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione allegata;
- posto in essere atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante.

D. Misure nei confronti di soggetti esterni che hanno rapporti contrattuali/commerciali

La violazione delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Modello e di tutta la documentazione che di esso forma parte, compiuta dalle controparti dei rapporti contrattuali, rapporti d'affari o accordi di partnership con la Società può determinare, in conformità a quanto regolato nei contratti con specifico riferimento all'ipotesi di violazione del Codice Etico o del Modello, la risoluzione del contratto o il diritto di recedere dallo stesso, restando inteso il diritto di chiedere il risarcimento dei danni subiti a seguito di tale condotta, compresi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

Tali sanzioni possono essere previste anche in caso di violazione delle tutele previste dal Decreto Whistleblowing, ovvero nel caso in cui il terzo abbia:

- effettuato con dolo o colpa grave false o infondate segnalazioni;
- ostacolato o tentato di ostacolare una segnalazione;
- violato le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione, nonché la riservatezza del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione allegata;
- posto in essere atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante.

14. Comunicazione del Modello e formazione

La Società, consapevole dell'importanza che gli aspetti informativi e formativi assumono in una prospettiva di prevenzione, si impegna a garantire la diffusione e la conoscenza effettiva del Modello a tutto il personale della Società e ai soggetti con funzioni di gestione, amministrazione e controllo, sia attuali che futuri.

Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto aziendale, la funzione SVP Group Legal & HR:

- invia una comunicazione a tutto il personale avente ad oggetto l'avvenuta adozione del presente Modello e del Codice Etico attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, purché idonei ad attestare la loro avvenuta ricezione;
- pubblica il Modello e il Codice Etico sulla intranet aziendale e/o su qualsiasi altro strumento di comunicazione ritenuto idoneo;
- invia una comunicazione a tutto il personale avente ad oggetto l'avvenuta implementazione, conformemente al Decreto Whistleblowing, del canale di segnalazione interna e la nomina del Gestore delle segnalazioni;
- organizza attività formative dirette a diffondere la conoscenza del D.Lgs. 231/2001, del Decreto Whistleblowing e delle prescrizioni del Modello, del Codice Etico e della Procedura

Whistleblowing, nonché pianifica sessioni di formazione per il personale, anche in occasione di aggiornamenti e/o modifiche del Modello, nelle modalità ritenute più idonee.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse di volta in volta inserite nell'organizzazione aziendale. A tale proposito, le relative attività formative sono previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione che in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti e/o modifiche del Modello.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria.

L'attività di formazione è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione:

- della qualifica dei destinatari alla luce dell'organigramma della Società;
- dell'appartenenza alla categoria dei soggetti apicali o dei subordinati;
- del livello di rischio dell'area in cui operano, con particolare attenzione a coloro che operano nell'ambito delle attività sensibili di cui alla Parte Speciale del presente Modello;
- degli obblighi informativi o di controllo nascenti dall'attuazione del presente Modello.

Per gli operai o gli impiegati dei primi livelli la formazione può avvenire nell'ambito di altre iniziative di formazione e può essere focalizzata sulle specifiche procedure che interessano l'attività a rischio nella quale operano.

La Società si impegna a garantire il costante aggiornamento della formazione dei destinatari del Modello in relazione a modifiche significative dello stesso o del quadro normativo di riferimento.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dalla funzione SVP Group Legal & HR, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza. I contenuti dei programmi di formazione sono condivisi infatti con l'Organismo di Vigilanza che vigila affinché gli stessi siano erogati tempestivamente.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche mediante l'utilizzo di sistemi informatici di e-learning.

La documentazione relativa alle attività di informazione e formazione è conservata a cura della Funzione SVP Group Legal & HR, disponibile per la relativa consultazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e di chiunque sia autorizzato a prenderne visione.

