



Schindler

**Modello di Organizzazione
Gestione e Controllo
ai sensi del Decreto legislativo
8 giugno 2001, n. 231**

approvato dal Consiglio di Amministrazione di Schindler S.p.A.
in data 29.01.2024

Parte Generale

PARTE GENERALE

1. PREMESSA

Schindler S.p.A. (di seguito “Schindler” o “Società”), sensibile all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali anche a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei propri azionisti e *stakeholders* e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all’adozione ed implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito “Modello”) previsto dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito “Decreto” oppure “D.Lgs. 231/2001”).

La Società nella stesura del presente Modello si è ispirata alle Linee Guida emanate da Confindustria¹ e approvate dal Ministero della Giustizia. In particolare sono stati seguiti i seguenti principi fondamentali:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi di realizzazione di tali reati attraverso l’adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo indicato nelle citate Linee Guida sono:

- codice etico o di comportamento;
- sistema organizzativo;
- procedure;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo adottato sono conformate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;

¹ Linee Guida emanate da Confindustria nel 2002 e sottoposte a successivi aggiornamenti nel 2018, nel 2014 e in ultimo nel 2021.

- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme interne e delle procedure previste dal Modello;
- obblighi di informazione da e verso l'Organismo di Vigilanza.

Eventuali difformità che si dovessero riscontrare rispetto al contenuto delle Linee Guida non inficiano di per sé la validità del Modello, in quanto quest'ultimo descrive la specifica realtà della Società e quindi ben può discostarsi per specifiche esigenze di tutela e prevenzione dalle Linee Guida, che per loro natura hanno carattere generale.

Inoltre, la redazione del Modello e il suo aggiornamento sono stati condotti sulla base degli aggiornamenti apportati al Decreto, dei principali casi giudiziari accertati, delle opinioni dottrinali, delle *best-practice* adottate dalle principali società nonché sulle principali normative anche volontarie che indicano principi guida e standard di controllo per un sistema di organizzazione interno.

Infine, si segnala che nella predisposizione del presente Modello, avendo la Società adottato un sistema certificato di Gestione Integrata Qualità, Ambiente, Salute, Sicurezza ed Energia, sono stati considerati i presidi e le procedure stabilite all'interno di tale sistema di gestione integrato. In particolare:

- con riferimento alla materia antinfortunistica la Società ha deciso di conformarsi ai più elevati standard in materia di sicurezza e salute adottando quelli ISO 45001:2018 per tutte le proprie sedi in Italia;
- con riferimento alla materia ambientale i protocolli di controllo sono stati individuati sulla base della norma ISO 14001:2015 adottata dalla Società per la Gestione Ambientale presso tutte le proprie sedi presenti sul territorio nazionale;
- con riferimento al sistema di gestione della qualità aziendale, la Società ha ottenuto il certificato ISO 9001:2015;
- con riferimento al miglioramento del risparmio energetico, riducendo le emissioni di CO₂ e i consumi di energia elettrica, la Società ha ottenuto la certificazione energetica ISO 50001:2018;
- infine la previsione di regole e controlli interni per la riduzione del rischio di commissione di reati informatici è stata invece condotta sulla base dei principali standard di controllo indicati dalla norma volontaria ISO 27001:2005.

2. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

2.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni

Il Decreto ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee,

la Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità Europee o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Con tale Decreto, intitolato *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico di tali Enti per alcuni reati commessi a favore o a vantaggio degli stessi da parte di:

- a) *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi”* (cosiddetti soggetti apicali);
- b) *“persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”* (cosiddetti sottoposti).

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica colpevole del reato.

Si tratta di una responsabilità penale-amministrativa, poiché, pur comportando sanzioni nominalmente amministrative, consegue da reato e viene sanzionata in base alle disposizioni del codice di procedura penale, attraverso le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il Decreto prevede un articolato sistema di sanzioni sia pecuniarie che interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La sanzione amministrativa può essere applicata solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato, l'interesse o a vantaggio della società, da parte di soggetti qualificati (apicali o a essi sottoposti) e l'assenza di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo efficace ed effettivo.

La mancanza di quest'ultimo requisito identifica una sorta di colpa in organizzazione, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a ridurre lo specifico rischio da reato.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato compiuto l'illecito, la società interessata abbia la sede principale in Italia e ricorrano le restrittive condizioni richiamate dall'art. 4 del Decreto.

Il vantaggio esclusivo dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) esclude la responsabilità dell'ente, versandosi in una situazione di assoluta e manifesta estraneità dell'ente al fatto di reato, che non può quindi essergli imputato neppure nella veste *“amministrativa”*.

2.2 Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente

In base al D.Lgs. n.231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal D.Lgs. n.231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della Legge n.146/2006.

Si riportano di seguito, le fattispecie di reati presi in considerazione dal Decreto:

- delitti contro la Pubblica Amministrazione: si tratta del primo gruppo di reati originariamente individuato dal D.Lgs. n.231/2001 (artt. 24 e 25 del Decreto), successivamente modificato dalla Legge n. 3/2019, dal D. Lgs. 75/2020 di attuazione della Direttiva UE 1371/17 – Direttiva P.I.F. e dal D.L. n. 4/2022, successivamente convertito in legge dalla L. n. 25/2022²;
- delitti contro la fede pubblica: quali falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento previsti dall'art. 25-bis del Decreto³;
- reati societari: il D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha previsto l'estensione del regime di responsabilità amministrativa degli enti anche a determinati reati societari (quali false comunicazioni sociali, illecita influenza sull'assemblea, richiamati dall'art. 25-ter D.Lgs. n. 231/2001); il perimetro dei reati societari è stato quindi modificato dalla legge 28 dicembre 2005, n. 262 e dalla legge 27 maggio 2015 n. 69. La legge 190/2012 aveva portato nell'ambito del D.Lgs. 231/01 il reato di corruzione tra privati e, successivamente, il D.Lgs. 38/2017,

² Si tratta dei seguenti reati: malversazione a danno dello Stato (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 (art. 640 comma 2, n. 1 c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica (art. 640-ter c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione e corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 318, 319 e 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, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.).

³ L'art. 25-bis è stato introdotto nel D.Lgs. n. 231/2001 dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della L. 409/2001. Si tratta dei reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.). La legge 23 luglio 2009 n. 99 recante "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia" all'art. 15 comma 7, ha modificato l'art. 25-bis che punisce ora anche la contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.) nonché l'introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.). È stato pubblicato in Gazzetta ufficiale n. 161 del 12 luglio 2016 il decreto legislativo, 21 giugno 2016, n. 125 Attuazione della direttiva 2014/62/UE sulla protezione mediante il diritto penale dell'euro e di altre monete contro la falsificazione e che sostituisce la decisione quadro 2000/383/Gai. Tale provvedimento ha apportato modifiche al codice penale e alle disposizioni attuative del codice di procedura penale, modificando tra gli altri l'art. 453 c.p. " Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate" e l'art. 461 c.p. " Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata";

oltre a modificare il reato di corruzione tra privati, ha introdotto il reato di istigazione alla corruzione tra privati. Da ultimo il D.Lgs. 19/2023 ha modificato l'art. 25-ter introducendo la lettera s-ter che prevede il reato di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare⁴;

- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25-quater D.Lgs. n. 231/2001, introdotto dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7): si tratta dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali", nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, "che siano comunque stati posti in essere in

⁴ L'art 25-ter è stato introdotto nel D. lgs. 231/2001 dall'art. 3 del D. lgs. 61/2002. Si tratta dei reati di false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c. così come modificato dall'art 30 della legge 28 dicembre 2005, n. 262 e successivamente dalla legge 27 maggio 2015 n. 69), fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c., introdotto dalla legge 27 maggio 2015 n. 69), false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c., così come modificato dal secondo comma dell'art. 30 della legge 28 dicembre 2005, n. 262 e successivamente dalla legge 27 maggio 2015 n. 69), impedito controllo (art. 2625 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 interesse (art. 2629-bis c.c.), introdotto dall'art. 31, primo comma, della legge n. 262 del 2005, che ha integrato la lettera r) dell'art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione fra privati (art. 2635 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.). Il Consiglio dei Ministri in data 10 marzo 2017 ha approvato in via definitiva il decreto legislativo in materia di corruzione tra privati, entrato in vigore in data 14 aprile 2017. I soggetti punibili sono stati ampliati e ricomprendono ora tutti quanti svolgono funzioni direttive e anche coloro che pongono in essere la condotta per interposta persona. La condotta punita è stata estesa, oltre che alla sollecitazione e ricezione, anche all'accettazione della promessa di ricevere denaro o altra utilità non dovuti. La finalità del reato è quella di compiere od omettere un atto in violazione degli obblighi dell'ufficio o di fedeltà e non è più richiesta la prova di un danno per la società. E' rimasta invece la procedibilità a querela di parte, salvo che dal fatto derivi una distorsione della concorrenza. Il provvedimento inoltre introduce il reato di istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.) e inasprisce le sanzioni per l'ente nel caso in cui il corruttore sia soggetto che abbia agito in nome e nell'interesse dell'ente, prevedendo l'applicazione delle sanzioni interdittive. Rimane punito solo l'ente che abbia commesso corruzione attiva. Relativamente alle modifiche apportate al codice civile, il provvedimento in esame, coerentemente con i contenuti della delega, ha aumentato in modo significativo il rigore delle disposizioni previgenti per la corruzione, anche passiva, tra privati:

- estendendo l'ambito di applicabilità del reato dalle sole società commerciali anche agli enti privati;
- eliminando la previsione che la corruzione privata, per essere punibile, dovesse recare nocumento alla società, ma sanzionandola come fatto illecito di per sé;
- prevedendo come reato, oltre alla dazione e alla promessa, anche l'offerta di denaro o altra utilità non dovuti;
- prevedendo che l'illecito possa essere realizzato anche per interposta persona;
- estendendo l'ambito dei soggetti punibili a chiunque svolga funzioni direttive nell'ambito dell'organizzazione o dell'ente;
- prevedendo la punibilità anche dell'istigazione alla corruzione (attiva e passiva) tra privati.

Con riferimento alla responsabilità amministrativa ex art. 25 ter comma 1 del D.Lgs. n. 231 del 2001, il nuovo Provvedimento ha previsto:

- per il reato di corruzione fra privati ex art. 2635 c.c., un inasprimento della sanzione pecuniaria (il massimo passa da 400 a 600 quote) e l'aggiunta delle sanzioni amministrative interdittive di cui all'art. 9 del D.Lgs. 38/2017;
- per il nuovo reato presupposto di istigazione alla corruzione privata ex art. 2635 bis c.c., una sanzione pecuniaria fino a 400 quote.

Da ultimo, il D. Lgs. 19/2023, recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere" ha modificato l'art. 25-ter introducendo la lettera s-ter che prevede il reato di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare.

violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9/12/1999)⁵;

- delitti contro la vita e l'incolumità individuale: l'art. 25-quater.1 del Decreto prevede tra i delitti con riferimento ai quali è riconducibile la responsabilità amministrativa della società le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- delitti contro la personalità individuale: previsti dall'art. 25-quinquies, introdotto nel Decreto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228, quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù; l'art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/2001, è stato successivamente integrato dall'art. 6, comma 1, della Legge 29 ottobre 2016, n. 199, che ha introdotto il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, dal D.Lgs. n. 21/2018 e dalla L. n. 238/2021.
- abusi di mercato: richiamati dall'art. 25-sexies del Decreto, come introdotto dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 ("Legge Comunitaria 2004") e successivamente modificato dal D.Lgs. n. 107/2018 e dalla L. n. 238/2021⁶;
- reati transnazionali: l'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 prevede la responsabilità amministrativa della società anche con riferimento ai reati specificati dalla stessa legge che presentino la caratteristica della transnazionalità⁷;

⁵ L'art 25-quater è stato introdotto nel D.Lgs. n. 231/2001 dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7. Si tratta dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali", nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, "che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999". Tale Convenzione, punisce chiunque, illegalmente e dolosamente, fornisce o raccoglie fondi sapendo che gli stessi saranno, anche parzialmente, utilizzati per compiere: (i) atti diretti a causare la morte - o gravi lesioni - di civili, quando l'azione sia finalizzata ad intimidire una popolazione, o coartare un governo o un'organizzazione internazionale; (ii) atti costituenti reato ai sensi delle convenzioni in materia di: sicurezza del volo e della navigazione, tutela del materiale nucleare, protezione di agenti diplomatici, repressione di attentati mediante uso di esplosivi. La categoria dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali" è menzionata dal Legislatore in modo generico, senza indicare le norme specifiche la cui violazione comporterebbe l'applicazione del presente articolo. Si possono, in ogni caso, individuare quali principali reati presupposti l'art. 270-bis c.p. (Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico) il quale punisce chi promuove, costituisce organizza, dirige o finanzia associazioni che si propongono il compimento di atti violenti con finalità terroristiche od eversive, e l'art. 270-ter c.p. (Assistenza agli associati) il quale punisce chi dà rifugio o fornisce vitto, ospitalità mezzi di trasporto, strumenti di comunicazione a taluna delle persone che partecipano alle associazioni con finalità terroristiche od eversive.

⁶ La norma prevede che la società possa essere chiamata a rispondere dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF) e manipolazione del mercato (art. 185 TUF). In base all'art. 187-quinquies del TUF, l'ente può essere, altresì, ritenuto responsabile del pagamento di una somma pari all'importo della sanzione amministrativa pecuniaria irrogata per gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-bis TUF) e di manipolazione del mercato (art. 187-ter TUF), se commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da persone riconducibili alle categorie dei "soggetti apicali" e dei "soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza".

⁷ I reati indicati dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 (associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, fattispecie di immigrazione clandestina, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, favoreggiamento personale) sono considerati transnazionali quando l'illecito sia stato commesso in più di uno Stato, ovvero, se commesso in uno Stato, una parte sostanziale della preparazione e pianificazione dell'illecito sia avvenuta in altro Stato, ovvero ancora se, commesso in uno Stato, in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più Stati.

- reati in materia di salute e sicurezza: l'art. 25-septies⁸ prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del Codice penale (Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, modificati anche dalla L. n. 3/2018), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio: l'art. 25-octies⁹ del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 648, 648-bis, 648-ter e 648-ter.1 del Codice penale; le fattispecie di reato sono state successivamente ampliate, recependo quanto previsto dalla L. n. 186/2014 e dal D. Lgs. n. 195/2021;
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati: l'art. 24-bis del Decreto, introdotto dalla legge 18 marzo 2008 n. 48 (di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica fatta a Budapest il 23 novembre 2001) prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione alla commissione di fattispecie criminose connesse ai sistemi informatici¹⁰;

In questo caso, non sono state inserite ulteriori disposizioni nel corpo del D.Lgs. n. 231/2001. La responsabilità deriva da un'autonoma previsione contenuta nel predetto art. 10 della legge n. 146/2006, il quale stabilisce le specifiche sanzioni amministrative applicabili ai reati sopra elencati, disponendo – in via di richiamo - nell'ultimo comma che “agli illeciti amministrativi previsti dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui al D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231”. Il D.Lgs. n. 231/2007 ha abrogato le norme contenute nella legge n. 146/2006 con riferimento agli articoli 648-bis e 648-ter del codice penale (riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita), divenuti sanzionabili, ai fini del D.Lgs. n. 231/2001, indipendentemente dalla caratteristica della transnazionalità.

⁸ Articolo aggiunto dall'art. 9, L. 3 agosto 2007, n. 123.

⁹ L'art. 63, comma 3, del D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 14 dicembre 2007 n. 290, S.O. n. 268, recante attuazione della direttiva 2005/60/CE del 26 ottobre 2005 e concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva n. 2006/70/CE, che ne reca le misure di esecuzione, ha introdotto il nuovo articolo nel decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, il quale prevede, appunto, la responsabilità amministrativa dell'ente anche nel caso di reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita. In data 17 dicembre 2014 è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale la legge 186/2014 recante “Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero e autoriciclaggio” che introduce, tra l'altro, all'interno del codice penale italiano l'art. 648-ter.1 concernente la fattispecie di “Autoriciclaggio”; tale reato è stato inserito all'interno dell'elenco dei reati presupposto di responsabilità amministrativa degli enti (art. 25-octies del D. Lgs. 231/2001). In data 17 dicembre 2014 è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale la legge 186/2014 recante “Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero e autoriciclaggio”. Il provvedimento, tra l'altro, introduce all'interno del codice penale italiano l'art. 648-ter.1 concernente la fattispecie di “Autoriciclaggio”. Tale reato è stato inserito all'interno dell'elenco dei reati presupposto di responsabilità amministrativa degli enti (art. 25-octies del D. Lgs. 231/2001).

Il D.Lgs. 195/2021 ha apportato specifiche modifiche ai reati presupposto previsti dall'art. 25-octies; in particolare, per la 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.) e Autoriciclaggio (art. 648-ter c.p.) l'estensione del reato presupposto anche alle fattispecie contravvenzionali e, invece, solo con riferimento al Riciclaggio e all'Autoriciclaggio i reati presupposto non sono più limitati ai soli delitti non colposi.

¹⁰ L'art. 24-bis del Decreto, introdotto dalla legge 18 marzo 2008 n. 48 (di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica fatta a Budapest il 23 novembre 2001) prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione alla commissione di fattispecie criminose connesse ai sistemi informatici; si tratta dei seguenti articoli: documenti informatici (491-bis c.p.), accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (615-ter c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (615-quarter c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (615-quinquies c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di

- delitti di criminalità organizzata: l'art. 24-ter del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 416, sesto comma, 416-bis, 416-ter e 630 del Codice penale e dei delitti previsti all'articolo 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309¹¹;
- delitti contro l'industria e il commercio: l'art. 25-bis.1 del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 513, 513-bis, 514, 515, 516, 517, 517-ter e 517-quater del Codice penale¹²;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore: l'art. 25-nonies del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma, 171-bis, 171-ter e 171-septies, 171-octies della legge 22 aprile 1941, n. 633 in relazione alla protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 377-bis c.p.): richiamato dall'art.25-decies del Decreto e introdotto dall'art. 4 della L. 116/09;
- reati in materia ambientale: il D.Lgs. 121/11 ha introdotto, con l'art. 25-undecies, i reati ambientali nel c.d. "catalogo" dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/01 in tema di responsabilità amministrativa degli enti; successivamente con la legge 22

comunicazioni informatiche o telematiche (617-quater c.p.), installazione d'apparecchiature per intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (617-quinquies c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (635-bis c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (635-ter c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (635-quater c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (635-quinquies c.p.), frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (640-quinquies c.p.). Con riferimento al reato di cui all'art. 491-bis lo stesso è stato modificato dal D.Lgs. n. 7/2016, che ha depenalizzato il falso informatico relativo agli atti tra privati. Infine, la L. 18.11.2019, n. 133 (Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105, recante disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica) - L'art. 1, comma 11-bis, del D.L. 21.09.2019, n. 105 inserito dalla legge di conversione n. 133/2019, ha inserito i reati di cui all'art. 1, comma 11, dello stesso decreto legge nell'art. 24-bis del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (la L. n. 133/2019 è entrata in vigore il 21.11.2019). Con la legge di conversione del decreto legge 21 settembre 2019, n. 105, al fine di assicurare un livello elevato di sicurezza delle reti, dei sistemi informativi e dei servizi informatici di interesse collettivo, il legislatore ha previsto l'istituzione del c.d. perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (PSNC). La nuova disciplina si applica alle amministrazioni pubbliche, agli enti e agli operatori nazionali da cui dipende l'esercizio di una funzione essenziale dello Stato, ovvero la prestazione di un servizio essenziale per il mantenimento di attività civili, sociali o economiche fondamentali per gli interessi dello Stato e dal cui malfunzionamento, interruzione - anche parziali - ovvero utilizzo improprio, possa derivare un pregiudizio per la sicurezza nazionale.

¹¹ L'art. 24-bis del Decreto, introdotto dalla legge 18 marzo 2008 n. 48 (di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica fatta a Budapest il 23 novembre 2001) prevede la responsabilità in relazione ai reati di associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.), scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.), sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309).

¹² 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 industriali (art. 517-ter c.p.), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

maggio 2015, n. 68 sono state introdotte nuove disposizioni in tema di delitti contro l'ambiente¹³;

- reati per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare: l'art. 25-duodecies del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 nel caso in cui il datore di lavoro occupi alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato¹⁴; successivamente la Legge 161/2017 ha previsto all'art. 30, co. 4 l'introduzione di nuovi delitti previsti all'art.12 del D.Lgs. 286/1998 riguardanti il procurato ingresso illecito e il favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, all'interno dell'art. 25-duodecies del Decreto con l'applicazione delle relative sanzioni pecuniarie e interdittive;
- reati di razzismo e xenofobia: la Legge del 20 novembre 2017 n. 167 (Legge Europea 2017, in vigore dal 12 dicembre 2017) ha introdotto la fattispecie di reato nel novero dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

¹³ Il D.Lgs. 121/11, adottato in attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi, è entrato in vigore in data 16 agosto 2011. Con tale previsione normativa sono state, dunque, introdotte sanzioni ex d. lgs. 231/01 per il compimento dei reati previsti dagli artt. 727-bis c.p. (uccisione, distruzione, cattura, prelievo o possesso di specie di animali o vegetali selvatiche protette) e 733-bis c.p. (distruzione o danneggiamento di habitat protetto), nel c.d. "Codice dell'ambiente" (d. lgs. 152/06), con riferimento alle attività di scarico di acque industriali contenenti sostanze pericolose, di gestione dei rifiuti, di contaminazione di suolo, sottosuolo e acque e di emissioni in atmosfera, dalla L. 150/92, in relazione al commercio internazionale di esemplari di flora e fauna in via di estinzione e detenzione di animali pericolosi; dalla L. 549/93 che disciplina l'utilizzo di sostanze lesive dell'ozono stratosferico; dal D. Lgs. 202/07, relativo all'inquinamento doloso e colposo dell'ambiente marino provocato da navi. Successivamente la legge 22 maggio 2015, n. 68, in materia di delitti contro l'ambiente, ha inserito un apposito Titolo nel codice penale (Titolo VI-bis), rubricato «dei delitti contro l'ambiente». In particolare, si segnala l'introduzione dei seguenti reati presupposto: inquinamento ambientale; disastro ambientale; traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività. Tale legge ha inoltre modificato sia gli articoli 257 e 260 del d.lg. n. 152/2006 (di seguito, il "Codice dell'Ambiente"), sia le norme sui c.d. reati-presupposto contenute nel d.lg. n. 231/2001, e apportato alcune modifiche alla L.150/1992, volte a inasprire le sanzioni irrogabili per alcuni degli illeciti previsti dalla Convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione incide anche sul D.Lgs. n. 231/2001.

¹⁴ Ai sensi del comma 12-bis, le pene per il fatto previsto dal comma 12 dell'art. 22 del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286, sono aumentate da un terzo alla metà: a) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre; b) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa; c) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale.

In base al terzo comma dell'art. 603-bis c.p., in materia di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti circostanze:

- 1) la sistematica retribuzione dei lavoratori in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- 2) la sistematica violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- 3) la sussistenza di violazioni della normativa in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro, tale da esporre il lavoratore a pericolo per la salute, la sicurezza o l'incolumità personale;
- 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza, o a situazioni alloggiative particolarmente degradanti.

L'articolo 5, del Capo II, relativo alle disposizioni in materia di sicurezza, ha previsto l'inserimento nel Decreto del nuovo articolo 25-terdecies¹⁵;

- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati: la Legge 39/2019 ha ampliato il catalogo dei reati presupposto prevedendo, al nuovo art. 25-*quaterdecies* del D. Lgs. 231/2001, che l'ente possa essere ritenuto responsabile anche nelle ipotesi delle fattispecie di frode in competizioni sportive (art. 1, L. 401/1989) ed esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. 401/1989);
- reati tributari: la Legge 157/2019 ha introdotto l'art. 25-*quinqüesdecies* del Decreto, che prevede la responsabilità delle persone giuridiche in relazione alla commissione dei reati tributari di dichiarazione fraudolenta mediante l'uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, o l'emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, occultamento o distruzione di documenti contabili e di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte. Successivamente, l'art. 25-*quinqüesdecies* è stato ampliato dal D.Lgs. 75/2020 di attuazione della Direttiva UE 1371/17 – Direttiva P.I.F. che ha esteso la responsabilità dell'ente anche ai reati di dichiarazione infedele, di omessa dichiarazione, e di indebita compensazione, se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di realizzare gravi evasioni IVA – per importi superiori ai 10 milioni di euro;
- reati di contrabbando di cui al d.p.r. n. 43/1973, richiamati dall'art. 25-*sexiesdecies* del Decreto, aggiunto dal D.Lgs. 75/2020 di attuazione della Direttiva UE 1371/17 – Direttiva P.I.F.;
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti: l'art. 24-*octies.1* del Decreto, introdotto dal D. Lgs. 184/2021, estende la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli artt. 493-ter, 493-*quater* e 640-ter del Codice penale;
- delitti contro il patrimonio culturale: la L. 22/2022 ha introdotto gli artt. 25-*septiesdecies* e 25-*duodevices* estendendo l'applicabilità del Decreto anche ai delitti contro il patrimonio culturale previsti dal nuovo Titolo VIII-*bis* del Codice Penale in particolare ai reati di 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.), riciclaggio di beni culturali (art. 518-*sexies* c.p.), falsificazione in scrittura privata relativa ai beni culturali (art. 518-*octies* c.p.), violazione in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-*novies* c.p.),

¹⁵ I nuovi reati-presupposto sono quelli previsti dall'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654, così come modificato dalla stessa Legge Europea, ai sensi del quale "si applica la pena della reclusione da due a sei anni se la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia, della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello Statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n. 232". Il primo comma dell'articolo 25-terdecies prevede che, in caso di commissione dei reati di cui sopra, all'ente sia irrogata la sanzione pecuniaria da 200 a 800 quote, ossia da 51.600 euro a 1.239.200 euro.

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.), devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-*terdecies* c.p.), contraffazione di opere d'arte (art. 518-*quaterdecies* c.p.).

Le categorie sopra elencate sono destinate ad aumentare ulteriormente anche per la tendenza legislativa ad ampliare l'ambito di operatività del Decreto, anche in adeguamento a obblighi di natura internazionale e comunitaria¹⁶.

Per un maggior dettaglio in merito a ciascuna tipologia di reato prevista dal Decreto, si rimanda all'Allegato 1 al presente Modello.

In seguito all'analisi dei processi aziendali effettuata, sono stati esclusi dal Modello:

- i reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo;
- i reati di abuso di mercato;
- i reati contro la vita e l'incolumità individuale;
- i reati di razzismo e xenofobia;
- frodi sportive;
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- delitti contro il patrimonio culturale e riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

Si osserva, inoltre, che la legge 30 novembre 2017 n. 179, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*", ha previsto un sistema di tutela sia per i lavoratori appartenenti al settore pubblico che per i lavoratori appartenenti al settore privato che segnalano un illecito di cui abbiano avuto conoscenza per ragioni di lavoro (c.d. *whistleblowing*). Tale legge, che mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di atti o fenomeni illeciti all'interno di enti pubblici e privati, in contrasto con le regole etiche aziendali, è stata oggetto di modifiche in conseguenza della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale (Serie Generale n. 63 del 15 marzo 2023) del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, che recepisce in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 29 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

Il nuovo Decreto *Whistleblowing*, che raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore privato che

¹⁶ La legge 25 febbraio 2008 n. 34 recante disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità Europee (Legge Comunitaria 2007), pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale 6 marzo 2008 n. 56, S.O. n. 54, prevede la delega al Governo per l'attuazione di alcune decisioni quadro. Essa prevede diversi principi e criteri direttivi in materia di responsabilità degli enti e modifiche al D.Lgs. 231/01.

di quello pubblico, è orientato, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione e, dall'altro, a rafforzare i principi di legalità e trasparenza all'interno degli Enti, in funzione della prevenzione dei reati.

Se tali tutele erano già statuite dalla precedente legge del 2017, il D. Lgs. 24/2023 apporta degli ulteriori significativi impatti al perimetro di protezione dei segnalanti in ambito pubblico e privato.

Il nuovo Decreto è intervenuto modificando l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001¹⁷ prevedendo al comma 2-bis dello stesso che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono garantire un sistema di segnalazione al fine di evidenziare comportamenti illegittimi, garantendo canali di segnalazione interni, nonché un regime di protezione del segnalante, volto a impedire condotte ritorsive e discriminatorie del datore di lavoro e a sanzionare le violazioni della regolamentazione in materia.

Le principali novità della contenute nella nuova disciplina riguardano: (i) la specificazione dell'ambito soggettivo con riferimento agli enti di diritto pubblico, di quelli di diritto privato ed estensione del novero di questi ultimi; (ii) l'ampliamento del novero dei soggetti, persone fisiche, che possono essere protetti per le segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche; (iii) l'espansione dell'ambito oggettivo, cioè di ciò che è considerato violazione rilevante ai fini della protezione nonché distinzione tra ciò che è oggetto di protezione e ciò che non lo è; (iv) la disciplina di tre canali di segnalazione e delle condizioni per accedervi: interno (negli enti con persona o ufficio dedicato oppure tramite un soggetto esterno con competenze specifiche), esterno (gestito da ANAC)¹⁸ nonché il canale della divulgazione pubblica (tramite stampa o social media)¹⁹; (v) l'indicazione di diverse modalità di presentazione delle segnalazioni, in forma scritta o orale; (vi) la disciplina dettagliata degli obblighi di riservatezza e del trattamento dei dati personali ricevuti, gestiti e comunicati da terzi o a terzi; (vii) i chiarimenti su che cosa si intende per ritorsione e ampliamento della relativa casistica; (viii) le specifiche sulla protezione delle persone segnalanti o che comunicano misure ritorsive offerte sia da ANAC che dall'autorità giudiziaria e maggiori indicazioni sulla responsabilità

¹⁷ Il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 ha modificato il testo dell'art. 6 comma 2-bis D.Lgs. n. 231/2001 e ha abrogato invece i commi 2-ter e 2-quater dell'art. 6 D.Lgs. n. 231/2001, in precedenza disciplinati dalla Legge n. 179/2017.

¹⁸ L'art. 7 del D. Lgs. 24/2023 stabilisce che la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme alla normativa; b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito; c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione; d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

¹⁹ L'art. 15 del D. Lgs. 24/2023 stabilisce la possibilità di tutelare coloro che segnalano attraverso "divulgazioni pubbliche", purché vengano rispettate determinate condizioni di seguito indicate: a) la persona segnalante deve aver previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero deve aver effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini indicati dalla normativa in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni; b) la persona segnalante deve avere fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; c) la persona segnalante deve aver fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficacia in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato motivo di ritenere che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

del segnalante e sulle scriminanti (ix) l'introduzione di apposite misure di sostegno per le persone segnalanti e coinvolgimento a tal fine di Enti del Terzo settore che abbiano competenze adeguate e che prestino la loro attività a titolo gratuito; (x) la revisione della disciplina delle sanzioni applicabili da ANAC e l'introduzione da parte dei soggetti privati di sanzioni nel sistema disciplinare adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

2.3 La funzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Decreto come si è detto, prevede una forma specifica di esonero da responsabilità qualora l'Ente dimostri di aver adottato tutte le misure organizzative necessarie al fine di prevenire la commissione di reati da parte di soggetti che operino per suo conto. La presenza di un'adeguata organizzazione è, dunque, misura e segno della diligenza dell'Ente nello svolgere le proprie attività, con particolare riferimento a quelle in cui si manifesta il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto: l'accertata esistenza di un'efficiente ed efficace organizzazione esclude, dunque, la "colpa" dell'Ente e fa venir meno la necessità di applicare ad esso le previste sanzioni.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6):

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

La mera adozione del Modello da parte dell'organo dirigente – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio, ovvero il Consiglio di Amministrazione – non è quindi misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

In questo senso, all'art. 6 comma 2, il Legislatore stabilisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
2. prevedere specifici protocolli/procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
5. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

La Società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non derivi da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società stessa è tenuta (art. 7 comma 1).

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi (art. 7 comma 1).

L'art. 7 comma 4 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

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

2.4 Apparato sanzionatorio

Sono previste dagli artt. 9 - 23 del D.Lgs. n. 231/2001 a carico dell'ente in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.Lgs. n.231/2001; Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente" che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;

- divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo – ciascuna quota - variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

L'ente risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria con il suo patrimonio (art. 27, comma 1, del Decreto).

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D. Lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva.

Il giudice può fare proseguire l'attività dell'ente (anziché irrogare la sanzione dell'interdizione), ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del Decreto, nominando, a tale scopo, un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva.

2.5 Tentativo

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D.Lgs. n. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

E' esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D.Lgs. n. 231/2001).

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

2.6 Vicende modificative dell'ente

Il D.Lgs. n. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dello stesso quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda. Secondo l'art. 27, comma 1, del D.Lgs. n.231/2001, risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute.

Gli artt. 28-33 del D.Lgs. n.231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità patrimoniale dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

1. da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
2. dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

La Relazione illustrativa al D.Lgs. n. 231/2001 afferma "Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal Codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato".

In particolare, nel caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D.Lgs. n. 231/2001).

L'art. 31 del Decreto prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del Decreto, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito.

L'art. 32 del D.Lgs. n. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la

reiterazione, a norma dell'art. 20 del D.Lgs. n.231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi.

Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D.Lgs. n. 231/2001); il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

2.7 Reati commessi all'estero

L'ente può essere chiamato a rispondere in Italia per i reati - contemplati dallo stesso D.Lgs. n. 231/2001 - commessi all'estero (art. 4 D.Lgs. n.231/2001).

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

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1 del D.Lgs. n. 231/01;
- l'ente deve avere la propria sede principale del territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede 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 e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

2.8 Procedimento di accertamento dell'illecito

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

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere

riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del D.Lgs. n. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del D.Lgs. n.231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo. L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D.Lgs. n. 231/2001).

2.9 Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D. lgs. n. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato. In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

3. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE DI SCHINDLER

3.1 La *mission* industriale di SCHINDLER

Fondata a Genova nel 1948, Schindler S.p.A. è parte del Gruppo elvetico Schindler, primario operatore a livello globale nel settore ascensori, scale e tappeti mobili.

La Società si occupa di progettazione, installazione, manutenzione e modernizzazione di ascensori, scale e tappeti mobili per ogni tipologia di edificio sull'intero territorio nazionale. Inoltre, attraverso la divisione Marine, Schindler è la principale fornitrice di ascensori e scale mobili per il mercato delle navi da crociera e mega yacht nel mondo.

L'organizzazione Schindler gestisce le seguenti attività principali:

- vendita, progettazione, installazione, manutenzione, riparazione, modernizzazione e sostituzione di ascensori e scale mobili di tutti i tipi;
- amministrazione e marketing per il mercato locale;
- consegna delle parti di ricambio sull'intero territorio italiano, così come servizio di manutenzione tecnica per tutti i Clienti, incluse le riparazioni e le installazioni;
- servizio d'emergenza 24 ore;
- task handling completa per i Clienti.

I Clienti appartengono ai seguenti principali segmenti: Centri commerciali, Hotel, Istituzioni pubbliche, Ospedali, Residenziale, Sport & Expo, Trasporto pubblico, Uffici.

3.2 Elementi del modello di governance e dell'assetto organizzativo generale di SCHINDLER

Il sistema di *Corporate Governance* si articola nei seguenti organi:

- al vertice è posto il Consiglio di Amministrazione, organo investito dei poteri gestori per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società nel cui ambito è stato nominato un Presidente e un Amministratore Delegato;
- il Collegio Sindacale svolge il compito di vigilare sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nello svolgimento delle attività sociali, sull'adeguatezza della struttura organizzativa, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo della Società, nonché sulle modalità di attuazione delle regole di governo societario; le attività relative al controllo legale dei conti della Società sono affidate a una società di revisione legale, la cui nomina spetta all'Assemblea, su proposta motivata del Collegio Sindacale.

Inoltre la Società si avvale dei seguenti strumenti di governance:

- il Codice di Comportamento e relative Linee Guida al Codice di Comportamento di Gruppo, che fissano le linee di orientamento generali ed i principi cui l'operatività della Società si ispira costantemente;

- Schindler Group Strategic Framework, che esplicita la missione e i valori aziendali, rendendoli disponibili a tutti i dipendenti e a tutti gli stakeholders del Gruppo Schindler;
- Politica delle risorse umane del Gruppo Schindler che illustra il contenuto strategico delle iniziative rivolte al personale Schindler. Si basa sui valori e sulla “missione” dell’Azienda, così come definiti, ed è indirizzata a tutti coloro che si occupano del personale e a tutti i professionisti delle Risorse Umane;
- norma di Gruppo in materia di “Compliance with Antibribery Laws and Regulations”;
- norma di Gruppo in materia di “Compliance with Antitrust Laws and Regulations”;
- norme di Gruppo riguardanti la disciplina delle diverse materie rilevanti per l’attività interna della Società;
- lo Statuto di Schindler S.p.A., che in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell’attività di gestione;
- il sistema di deleghe e procure attribuite dal Consiglio di Amministrazione al Presidente, all’Amministratore Delegato e ai responsabili delle strutture aziendali in base alle rispettive competenze;
- i contratti di servizio intercompany, che regolano formalmente le prestazioni di servizi all’interno del Gruppo, assicurando trasparenza agli oggetti delle prestazioni erogate ed ai relativi corrispettivi;
- il sistema di procedure adottate dalla Società, volte a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti.

Schindler Italia adotta nei processi interni sistemi di gestione certificati con l’obiettivo di garantire ai propri clienti e dipendenti i più elevati standard in materia di qualità, ambiente e sicurezza. A riguardo si informa che la Società ha ottenuto le seguenti certificazioni:

- ISO 9001:2015 (Gestione Qualità);
- ISO 45001:2018 (Gestione Salute e Sicurezza sul lavoro);
- ISO 14001:2015 (Gestione Ambientale);
- ISO 50001:2018 (Gestione Energetica).

La struttura organizzativa della Società è definita mediante organigrammi e comunicazioni organizzative. La Direzione Risorse Umane della Società, a supporto del Vertice aziendale, cura l’aggiornamento e la diffusione di tali informazioni al personale della Società.

3.3. Sistema di poteri e procure

Nel conferimento delle procure la Società prevede che solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possano assumere impegni verso terzi in nome e per conto della Società. Pertanto, le procure sono conferite unicamente in relazione allo svolgimento di ruoli

organizzativi che evidenziano l'effettiva necessità di rappresentanza, tenuto conto delle responsabilità organizzative formalmente attribuite alla struttura di cui il procuratore è responsabile. In particolare, tutti i poteri attribuiti mediante procura sono coerenti con le missioni e responsabilità previste dalla struttura organizzativa.

Il libro del Consiglio di Amministrazione con la verbalizzazione delle attribuzioni dei poteri è custodito presso l'Ufficio Tax.

3.4. Principi generali del controllo interno

Il Sistema di controllo interno è l'insieme degli "strumenti" che contribuisce a garantire il raggiungimento degli obiettivi di efficienza ed efficacia operativa, l'affidabilità delle informazioni finanziarie e gestionali, il rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché la salvaguardia del patrimonio sociale e dei terzi.

3.5 Ambiente generale del controllo

Al fine di garantire l'effettività dei controlli, il sistema di controllo interno di Schindler è strutturato in modo che:

- le responsabilità siano definite e debitamente distribuite evitando sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- nessuna operazione significativa venga intrapresa senza autorizzazione;
- i poteri di rappresentanza siano conferiti secondo ambiti di esercizio e limiti di importo strettamente collegati con le mansioni assegnate e con la struttura organizzativa;
- i sistemi operativi siano coerenti con il Modello, le procedure interne, le leggi ed i regolamenti vigenti.

3.6 Attività di controllo

Le operazioni svolte nelle aree a rischio sono condotte in conformità alle seguenti regole generali:

- i processi operativi sono definiti prevedendo un adeguato supporto documentale per consentire che siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità;
- le scelte operative sono tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e sono individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività;
- lo scambio delle informazioni fra fasi/processi contigui avviene in modo da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti.

Il sistema di controllo è soggetto ad attività di supervisione continua e di valutazione periodica finalizzate al suo costante adeguamento.

4. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI SCHINDLER

4.1 Scopo e principi base del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello rappresenta l'insieme delle regole cui gli esponenti aziendali sono tenuti ad uniformarsi: in quest'ottica l'aggiornamento periodico del Modello rappresenta non solo il mezzo per migliorarne l'efficacia e per rafforzare l'applicazione delle norme interne, ma è anche l'occasione per mantenere i controlli e le procedure coerenti con l'assetto organizzativo adottato.

Pertanto, scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure e di attività di controllo, da svolgersi anche e principalmente in via preventiva e tale da non poter essere violato se non eludendone fraudolentemente le disposizioni.

A tal fine, il Modello è orientato agli obiettivi di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle "aree a rischio reato" e nelle "aree strumentali alla commissione dei reati" la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzione penale e disciplinare a carico del trasgressore e di una sanzione amministrativa nei confronti dell'azienda;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria *mission* aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad una azione di monitoraggio continuo sulle "aree a rischio reato" e sulle "aree strumentali alla commissione dei reati", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

La metodologia scelta per la predisposizione del Modello 231, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie Direzioni/Funzioni, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

In tale ambito, Schindler si è avvalsa di consulenti esterni che hanno garantito supporto metodologico, tecnico e operativo nelle varie fasi di progetto finalizzate alla predisposizione del presente Modello.

Qui di seguito vengono riportate le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi in cui è stato articolato l'approccio per la predisposizione del Modello:

1. **Avvio del Progetto:** in questa fase sono stati individuati i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001 (ovvero quei processi e quelle attività che comunemente vengono definiti "sensibili"). Propedeutica a tale identificazione è stata l'analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria e organizzativa di Schindler, che ha permesso una prima

individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle Direzioni/Funzioni responsabili di tali processi/attività (“key officer”).

2. Svolgimento interviste con i key officer per l’analisi dei processi/attività sensibili: scopo di tale fase è stato quello di svolgere l’analisi dei processi/attività sensibili e la rilevazione meccanismi di controllo attualmente in essere, completando altresì l’inventario preliminare dei processi/attività sensibili afferenti sia le aree di business che di “centrali” e “amministrative”. L’analisi è stata compiuta per il tramite di interviste strutturate con i key officer che hanno avuto anche lo scopo di individuare per ogni attività sensibile i processi di gestione e gli strumenti di controllo in essere, con particolare attenzione agli elementi di compliance e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse. In questa fase è stata creata, quindi, una mappa delle attività che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbe essere esposta alla potenziale commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001.
3. Rilevazione aree di sviluppo del sistema di controllo interno (“gap analysis”): in questa fase si è proceduto all’individuazione di aree prioritarie di intervento per garantire l’allineamento del sistema di controllo interno rispetto agli “standard” definiti da Confindustria e dalle best practice, identificando i presidi di controllo ottimali per la copertura dei rischi di commissione, previa valutazione di fattibilità organizzativa.
4. Predisposizione del Modello: in questa ultima fase l’obiettivo è stato quello di procedere con la predisposizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 di Schindler articolato in tutte le sue componenti. Ai fini della predisposizione del Modello sono state prese in considerazione le Linee Guida di riferimento, nonché le peculiarità proprie della Società al fine definire un Modello personalizzato sulla Società da sottoporre all’esame e all’approvazione del Consiglio di Amministrazione. L’esecuzione di tale fase è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

Successivamente alla prima adozione, i passi operativi effettuati in occasione della revisione e dell’adeguamento del Modello si basano sulle medesime fasi progettuali sopra elencate.

In particolare, la revisione e l’adeguamento del Modello tengono in considerazione i seguenti principali aspetti:

- cambiamenti intervenuti nel contesto aziendale, al fine di aggiornare la mappatura delle attività sensibili e di identificare in quale area/settore e secondo quali modalità si possano realizzare eventuali reati;
- risultanze dell’attività di vigilanza dell’Organismo di Vigilanza e raccomandazioni e proposte formulate dallo stesso;
- aggiornamenti apportati al Decreto;
- giurisprudenza;

- opinioni dottrinali;
- evoluzione delle Linee Guida di riferimento, nonché delle *best practice* maggiormente diffuse.

4.2 Individuazione dei processi sensibili

L'analisi dell'operatività aziendale ha consentito di individuare i seguenti processi sensibili che presentano attività a rischio di commissione di **Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione**:

- A.1. Gestione dei rapporti con soggetti pubblici nell'ambito dell'attività di negoziazione, stipulazione ed esecuzione di contratti (gara pubblica / trattativa privata)*
- A.2. Gestione dei rapporti e delle ispezioni con Autorità di Vigilanza/Pubbliche Amministrazioni (es. Antitrust, Privacy, Ispettorato del Lavoro – anche per gli aspetti che riguardano le tematiche di salute e sicurezza -, Agenzia delle Entrate)*
- A.3. Predisposizione di dichiarazioni dei redditi o dei sostituti di imposta o di altre dichiarazioni funzionali alla liquidazione di tributi in genere*
- A.4. Gestione dei flussi finanziari (incassi e pagamenti)*
- A.5. Gestione di omaggi, donazioni, sponsorizzazioni e facilitazioni*
- A.6. Gestione di beni mobili registrati legati all'attività aziendale*
- A.7. Acquisto dei beni, forniture, consulenze e servizi professionali*
- A.8. Gestione eventuali contenziosi giudiziali o stragiudiziali o procedimenti arbitrali relativi all'esecuzione di contratti / Gestione dei rapporti con la Magistratura e con i suoi ausiliari*
- A.9. Gestione dei processi di assunzione del personale (compreso personale appartenente a categorie protette), e gestione dei relativi rapporti con soggetti pubblici*
- A.10. Attività di promozione tecnico/politica presso organismi pubblici nazionali e sopranazionali*
- A. 11. Gestione delle erogazioni, dei contributi e delle sovvenzioni pubbliche*

Per quanto riguarda il rischio di realizzazione di **Reati Societari** sono stati rilevati i seguenti processi sensibili che presentano attività a rischio:

- B.1. Gestione dei rapporti con la Società di Revisione e il Collegio Sindacale*
- B.2. Predisposizione di bilanci, relazioni, comunicazioni sociali in genere, tenuta della contabilità, nonché adempimenti di oneri informativi destinati al pubblico*
- B.3. Predisposizione di documenti ai fini delle delibere assembleari e del Consiglio di Amministrazione e conservazione di documenti su cui organi societari potrebbero esercitare il controllo*
- B.4. Gestione delle incombenze societarie: gestione dei conferimenti, degli utili e delle riserve, operazioni sulle partecipazioni e sul capitale*

Per quanto riguarda il rischio di commissione di **Reati con finalità di Terrorismo**, si fa riferimento ai processi sensibili A.4, A.5., A.7. e A.9. della parte riguardanti i reati contro la Pubblica Amministrazione.

Per quanto riguarda il rischio di commissione di **Reati contro la Personalità Individuale**, si fa riferimento ai processi sensibili rilevati nell'ambito dell'area "Delitti Informatici" (v. di seguito), nonché ai processi sensibili A.5., A.7 e A.9 della parte riguardanti i reati contro la Pubblica Amministrazione.

Per quanto riguarda il rischio di commissione di **Reati Transnazionali** si fa riferimento ai processi sensibili A.4., A.5., A.7 e A.9. della parte riguardante i reati contro la Pubblica Amministrazione.

Per quanto riguarda il rischio di realizzazione dei **Reati di Riciclaggio, Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, Ricettazione, nonché Autoriciclaggio** si fa riferimento ai processi sensibili A.3, A.4., A.5. e A.7. della parte riguardanti i reati contro la Pubblica Amministrazione, nonché il processo sensibili B.2. della parte riguardanti i reati Societari e il processo sensibile N.1. della parte riguardante il rischio di commissione del reato di Corruzione tra privati.

Per quanto riguarda il rischio di commissione di **Reati di Criminalità Organizzata**, si fa riferimento ai processi sensibili A.4., A.5., A.7. e A.9. della parte riguardante i reati contro la Pubblica Amministrazione.

In relazione alla materia di **violazione delle norme sulla tutela della Salute e Sicurezza sul Lavoro** il presente Modello prevede *standard* di controllo relativi a:

H.1. Gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (SSL).

In relazione alla materia dei **Reati Informatici** il presente Modello prevede *standard* di controllo relativi a:

I.1. Gestione della sicurezza informatica.

Per quanto riguarda il rischio di realizzazione di reati inerenti i **Reati di Falsità in strumenti o segni di riconoscimento** e i **Delitti contro l'Industria e il Commercio** si fa riferimento ai processi sensibili A.1. e A.7. della parte riguardanti i reati contro la Pubblica Amministrazione, al processo sensibile N.1. della parte riguardante il rischio di commissione del reato di Corruzione tra privati, nonché al seguente processo sensibile:

J.1. Gestione agenti e promotori commerciali.

Per quanto riguarda il rischio di realizzazione di **Reati in materia di Violazione del Diritto d'Autore** è stato rilevato il seguente processo sensibile:

K.1. Gestione dei software aziendali.

Per quanto riguarda il rischio di realizzazione di **Reati Ambientali** è stato rilevato il seguente processo sensibile:

L.1. Gestione ambientale.

Per quanto riguarda il rischio di commissione del **Reato di Impiego di Cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare** si fa riferimento ai processi sensibili A.7. e A.9. della parte riguardante i reati contro la Pubblica Amministrazione.

Per quanto riguarda il rischio di commissione del reato di **Corruzione tra Privati** si fa riferimento ai processi sensibili A.4., A.5, A.6., A.7., A.8. e A.9. della parte riguardante i reati contro la Pubblica Amministrazione, al processo sensibile J.1. della parte riguardante i Delitti contro l'industria e il commercio, nonché al seguente processo sensibile:

N.1. Gestione dei rapporti con soggetti privati nell'ambito dell'attività di negoziazione, stipulazione ed esecuzione di contratti.

Per quanto riguarda il rischio di commissione dei **Reati di Contrabbando** si fa riferimento al processo sensibile A.7. della parte riguardante i reati contro la Pubblica Amministrazione, nonché al seguente processo sensibile:

O.1. Gestione degli adempimenti doganali

Per quanto riguarda il rischio di commissione dei **Reati Tributari** si fa riferimento ai processi sensibili A.3, A.4, A.7, A.9 della parte riguardante i reati contro la Pubblica Amministrazione, al processo sensibile B.2. della parte riguardante i reati societari, al processo sensibile N.1 della parte riguardante il rischio di commissione del reato di Corruzione tra privati, nonché ai seguenti processi sensibili:

P.7 Gestione delle operazioni straordinarie

P.8 Gestione dei rapporti infragruppo

4.3 Struttura del Modello: Parte Generale e Parti Speciali

La Società in coerenza con i principi etici e di governance ai quali ha orientato le proprie regole di comportamento, ha adottato il presente Modello, articolato in:

- **Parte Generale**, contenente il sistema dei poteri e delle procure, il sistema di controllo interno, l'individuazione delle attività a rischio, la composizione ed il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), i flussi informativi, il whistleblowing, le attività di formazione e informazione e il sistema disciplinare;
- **Parti Speciali** relative alle categorie di reato contemplate nel Decreto e ritenute sensibili, in quanto potenzialmente a rischio di essere realizzate nello svolgimento delle attività aziendali: Parte Speciale A "Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione", Parte Speciale B "Reati societari", Parte Speciale C "Delitti con finalità di Terrorismo" Parte Speciale D "Reati contro la Personalità Individuale, Parte Speciale E "Reati Transnazionali", Parte Speciale F "Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita", Parte Speciale G "Reati Criminalità Organizzata", Parte Speciale H "Reati in tema di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro", Parte Speciale I "Delitti informatici e di illecito trattamento dei dati", Parte Speciale J "Falsità in strumenti o

segni di riconoscimento e Delitti contro l'industria e il commercio", Parte Speciale K "Delitti in materia di violazione del diritto d'autore", Parte Speciale L "Reati ambientali", Parte Speciale M "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare", Parte Speciale N "Corruzione tra privati", Parte Speciale O "Reati di Contrabbando" e Parte Speciale P "Reati Tributari".

Non sono state redatte parti speciali dedicate alla prevenzione dei reati in materia di reati contro la fede pubblica, abuso di mercato, reati contro la vita e l'incolumità individuale, reati di razzismo e xenofobia, frodi sportive, delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e delitti contro il patrimonio culturale e riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici poiché il rischio di commissione di tali reati non è stato valutato come sufficientemente rilevante.

Per i reati appena citati sono stati ritenuti sufficienti i protocolli generici di controllo contenuti nell'apparato delle procedure interne, nonché nei principi elencati nel Codice di Comportamento di Gruppo, nelle Linee Guida al Codice di Comportamento e nelle norme organizzative di Gruppo.

Il Modello è completato da due allegati che ne costituiscono parte integrante:

1. il documento di dettaglio con la descrizione dei reati previsti dal Decreto (Allegato 1);
2. il Codice di Comportamento di Gruppo e le Linee Guida al Codice di Comportamento (Allegato 2).

Sono infine da ritenersi parti integranti del Modello della Società i seguenti documenti interni:

- Sistema di procure vigenti;
- Comunicazioni di Servizio;
- Circolari;
- Procedure e norme organizzative;

4.4 Destinatari e campo di applicazione

Il Consiglio di Amministrazione ha adottato il Modello, il cui campo di applicazione comprende tutte le attività svolte dalla Società e i cui Destinatari sono individuati nei:

1. componenti degli Organi sociali, in coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società;
2. nei dirigenti e nei dipendenti della Società e in generale in quanti si trovino ad operare sotto la direzione e/o vigilanza delle persone di cui al punto 1.

I principi e gli *standard* di controllo contenuti nel Modello e nel Codice di Comportamento di Gruppo si applicano altresì, nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti (di seguito "*partners*"): tali Soggetti per effetto

di apposite clausole contrattuali si impegnano a tenere, nell'ambito dei rapporti istituiti con la Società, comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel Decreto.

4.5 Modifiche al Modello e documentazione significativa ai fini della sua applicazione

Il Modello è espressione della politica aziendale e il potere di integrarlo e/o modificarlo è riservato al Consiglio di Amministrazione, il quale, tenendo conto anche delle indicazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, provvede a una nuova stesura del Modello in presenza di esigenze di aggiornamento dovute a modifiche normative, variazioni organizzative, individuazione di ulteriori attività a rischio ecc.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In base alle previsioni dell'art. 6, I comma del Decreto, una società può essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti apicali o sottoposti alla loro vigilanza e direzione, se fornisce la prova che:

1. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi;
2. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal Decreto.

Il Decreto non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. In assenza di tali indicazioni la Società si è uniformata alle prime applicazioni giurisprudenziali e alle Linee Guida elaborate da Confindustria.

Sulla base di tali considerazioni la Società ha stabilito la creazione di un Organismo *ad hoc* a composizione plurisoggettiva, che inoltre presenti tutti i requisiti indicati dalle Linee Guida di Confindustria ed in particolare:

1. la professionalità, in quanto l'OdV è titolare delle necessarie competenze in materia di attività ispettive, di tecniche di analisi e valutazione dei rischi;
2. l'indipendenza, in quanto all'OdV è garantita l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni eventuale forma di interferenza o di condizionamento. Inoltre, tutti i componenti dell'OdV presentano i caratteri dell'autonomia e dell'obiettività di giudizio, poiché nessuno di essi svolge compiti operativi, né assume decisioni riferibili alle attività operative della Società;

3. la continuità di azione, in quanto l'OdV è una struttura dedicata in via sistematica e continuativa all'attività di vigilanza.

L'OdV quindi si caratterizza per l'elevata professionalità dei suoi membri, per l'elevata autorevolezza e per l'indipendenza e serietà di valutazione sull'operato degli esponenti aziendali di ogni livello.

5.1 Composizione e funzionamento

La Società ha altresì ritenuto opportuno, sempre al fine di preservare l'effettività dell'autonomia e imparzialità dell'organo, determinare le regole generali che ne presidino e garantiscano l'operatività, ferma restando l'autodeterminazione secondo il profilo funzionale.

L'OdV della Società viene istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione.

La nomina quale componente dell'OdV è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, costituisce causa di ineleggibilità o di decadenza dalla carica di componente dell'OdV:

- l'esistenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'OdV;
- l'aver svolto funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- l'aver riportato una sentenza di condanna anche non ancora passata in giudicato ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti dolosi richiamati dal Decreto.

L'Organismo di Vigilanza della Società ha struttura collegiale ed è composto da tre membri esterni e indipendenti:

- (i) un membro, professionista che ha maturato significativa esperienza sia nella revisione legale dei conti sia nella consulenza aziendale su tematiche di corporate governance e controllo interno, modelli di organizzazione, controllo e gestione, con comprovata esperienza in materia di responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.Lgs. 231, senza legami con l'azienda. Tale soggetto è anche individuato come Presidente dell'Organismo di Vigilanza;
- (ii) un membro, avvocato che ha maturato significativa esperienza in materia di disciplina dei reati ricompresi nel perimetro della responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.Lgs. 231, nonché in ambito di assistenza per lo sviluppo di modelli organizzativi ai sensi del suddetto decreto, senza legami con l'azienda;

- (iii) un membro, ingegnere, che ha maturato significativa esperienza sulle tematiche ambientali e in materia di sistemi per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro, nonché ampie competenze in ambito di audit, risk management e compliance 231.

Il General Counsel Italy di Schindler S.p.A., fermo restando le responsabilità e l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza ai sensi della normativa vigente, garantisce il supporto organizzativo necessario a favorire un adeguato livello di operatività all'Organismo stesso presso le sedi della Società.

La necessaria autonomia dell'OdV è garantita dalla presenza di soli membri esterni alla struttura organizzativa della Società, come descritto sopra. Inoltre, il Presidente dell'OdV può, se richiesto, partecipare alle riunioni del Collegio Sindacale della Società (il "Collegio Sindacale").

L'Organismo di Vigilanza definisce ed esegue i propri compiti e le proprie attività come un organo collettivo, ed è investito di "poteri autonomi d'iniziativa e di controllo" conformemente all'articolo 6 comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, ferma restando la vigilanza dell'organo dirigente circa l'adeguatezza del suo intervento.

All'atto dell'accettazione della nomina, ciascun componente rilascia una dichiarazione in cui attesta l'assenza delle sopra indicate cause di ineleggibilità. Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi in capo ad un soggetto già nominato, l'interessato comunica tempestivamente la notizia all'OdV e, in ogni caso, il Presidente dell'OdV, o comunque un altro componente se il motivo riguarda il Presidente, ha l'obbligo di segnalare tempestivamente tale situazione al Consiglio di Amministrazione, affinché questi disponga gli opportuni provvedimenti.

Il Consiglio di Amministrazione provvede altresì alla revoca del mandato ogniqualvolta risultino gravi motivi, tra i quali anche il sopraggiungere di una causa di ineleggibilità.

In ogni caso in cui occorra provvedere con urgenza alla ricomposizione dell'OdV, il Presidente dell'OdV o il componente più anziano ne darà comunicazione al Consiglio di Amministrazione, che prenderà senza indugio le decisioni del caso.

L'OdV potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'OdV di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

L'OdV ha a disposizione una dotazione di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso e approvata dal Consiglio di Amministrazione, di cui potrà disporre in autonomia per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento delle sue funzioni.

Il Consiglio di Amministrazione stabilisce il compenso per i componenti dell'OdV.

5.2 Funzioni e poteri dell'OdV

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organo o direzione della Società, fermo restando però che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a verificare che l'OdV svolga i compiti che gli sono assegnati, in quanto è al Consiglio stesso che compete la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'OdV sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del Decreto.

In particolare, all'OdV sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

1. effettuare una costante ricognizione delle attività aziendali con l'obiettivo di monitorare ed eventualmente integrare le aree a rischio di reato ai sensi del Decreto;
2. esaminare i flussi informativi periodici predisposti dai Responsabili di Funzione e le specifiche segnalazioni inviate più in generale da chiunque sia a conoscenza di informazioni circa eventuali violazioni del Modello, al fine di individuare possibili carenze nel funzionamento del Modello e/o possibili violazioni dello stesso;
3. attivare sulla base dei risultati ottenuti le strutture aziendali competenti per l'elaborazione di procedure operative e di controllo che regolamentino adeguatamente lo svolgimento delle attività, al fine di implementare costantemente il Modello;
4. vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari;
5. verificare la reale efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale, vigilando sul funzionamento di esso sia rispetto alla effettiva capacità di ridurre il rischio di commissione dei reati sia con riferimento alla capacità di far emergere eventuali comportamenti illeciti;
6. valutare la necessità di proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali aggiornamenti e/o adeguamenti del Modello, da realizzarsi mediante le modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni della struttura organizzativa interna e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;
7. assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
8. vigilare sulla congruità del sistema di procure ai fini di garantire l'efficacia del Modello. A tal fine, potrà svolgere controlli incrociati per verificare l'effettiva rispondenza tra attività concretamente poste in essere dai rappresentanti aziendali e poteri formalmente conferiti attraverso le procure in essere;

9. segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
10. promuovere la conoscenza da parte dei dipendenti delle condotte che devono essere segnalate ai sensi del Modello, mettendo gli stessi a conoscenza delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
11. fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
12. formulare e sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione un budget annuale al fine di avere la disponibilità di mezzi e di risorse per svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza di risorse finanziarie;
13. accedere liberamente a tutti i documenti aziendali – senza necessità di alcun consenso preventivo - nel rispetto della normativa vigente;
14. richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni alla Società;
15. promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni da adottare.

Sul piano organizzativo, e in completa autonomia, l'OdV provvede a tal fine a:

1. elaborare e implementare un programma di verifiche periodiche, eventualmente anche a sorpresa, sull'effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo nelle aree a rischio e sulla loro efficacia;
2. effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nelle singole Parti Speciali del Modello;
3. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché, ove necessario, aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso OdV obbligatoriamente trasmesse;
4. coordinarsi con le varie funzioni aziendali al fine di migliorare il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio. A tal fine, l'OdV viene costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio e ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale. All'OdV devono inoltre essere segnalate da parte del *Management* eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato;
5. coordinarsi con il General Counsel Italy di Schindler S.p.A., nonché con i diversi responsabili delle altre Funzioni aziendali, per gli aspetti attinenti all'attuazione del Modello, quali la promozione di idonee iniziative per la diffusione della conoscenza

e della comprensione del Modello, la formazione del personale, la definizione delle clausole *standard*, i provvedimenti disciplinari ecc.;

6. coordinarsi con i diversi responsabili delle altre Funzioni aziendali per assicurare la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
7. verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello per individuare le tipologie di reati siano adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a sollecitare un loro aggiornamento;
8. utilizzare la casella di posta elettronica dedicata, individuata nell'indirizzo OdV231@it.schindler.com, al fine di ricevere dalle strutture aziendali eventuali richieste di chiarimenti in ordine a casi dubbi o ipotesi problematiche, nonché sollecitazioni di interventi tesi alla implementazione del Modello.

Ai fini dello svolgimento delle sue funzioni l'OdV:

1. può definire il proprio regolamento di funzionamento (modalità di convocazione, votazione, etc.);
2. dispone di risorse finanziarie idonee ad assumere tutte le decisioni di spesa necessarie per assolvere alle proprie mansioni;
3. è supportato dal personale interno delle Funzioni di *staff* della Società che garantisce la continuità e la capillarità dei suoi interventi;
4. può altresì avvalersi, previo accordo con i Rispettivi Responsabili, delle Funzioni aziendali esistenti per l'assolvimento dei propri compiti;
5. può avvalersi di consulenti esterni;
6. può acquisire dichiarazioni dalle persone che sono informate dei fatti accaduti o possono fornire informazioni rilevanti ai fini dell'operatività dell'OdV;
7. può dare impulso a procedimenti disciplinari e seguirne l'*iter* al fine di verificarne l'esito e le modalità di svolgimento.

6. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ODV

6.1 Segnalazioni da parte dei destinatari del Modello 231

L'OdV deve essere tempestivamente informato in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello 231 o che, più in generale, sono rilevanti ai fini della migliore efficacia ed effettività del Modello 231.

Tutti i destinatari del Modello 231 comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello 231.

Tutti i dipendenti e i membri degli organi sociali della Società devono segnalare tempestivamente la commissione o la presunta commissione, o il ragionevole pericolo di commissione, di reati di cui al Decreto di cui vengono a conoscenza, nonché ogni violazione o la presunta violazione del Modello 231 o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso di cui vengono a conoscenza;

I partner commerciali, consulenti, collaboratori esterni e gli altri destinatari del Modello 231 esterni alla Società sono tenuti a una informativa immediata direttamente all'OdV nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare la commissione o la presunta commissione, o il ragionevole pericolo di commissione, di reati di cui al Decreto o una violazione o la presunta violazione del Modello 231.

La Società adotta misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette informazioni utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto dal Modello 231 e/o dalla documentazione organizzativa aziendale (es. policy e procedure), fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuino in buona fede segnalazioni. Vigè il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

La Società si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo, la Società ha implementato canali di segnalazione interna conformi alle disposizioni normative di cui al D.Lgs. 10.3.2023 n. 24 relativo all'attuazione della Direttiva UE 2019/1937 EU Whistleblower Protection Directive, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizione riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

I suddetti canali di segnalazione interna sono individuati nel successivo paragrafo "Canali di segnalazione interna (Whistleblowing)" del presente Modello 231. Tali canali di segnalazione interna consentono ai Destinatari del Modello 231 di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto, o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Al fine di garantire l'effettività del Modello 231 la Funzione della Società cui è affidata la gestione dei canali di segnalazione interna ai sensi dell'art 5 del D.Lgs. 10.3.2023 n. 24, nel rispetto dei principi di riservatezza, trasmette all'OdV le eventuali segnalazioni inerenti condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del Modello 231 al fine di consentire lo svolgimento delle opportune attività di istruttoria, incluse verifiche

e indagini interne ritenute necessarie per la valutazione della fondatezza delle segnalazioni e per l'individuazione delle opportune azioni correttive e la formalizzazione di adeguato e tempestivo riscontro da rendersi ai segnalanti.

All'OdV sono quindi garantiti i mezzi e le risorse, sia interne (funzioni aziendali competenti per materia) sia esterne (es.: legali, esperti e periti) necessarie per svolgere le opportune attività di istruttoria delle eventuali segnalazioni ricevute.

6.2 Obblighi di informativa relativi ad atti e rapporti ufficiali

Oltre alle segnalazioni di cui al paragrafo precedente, con riferimento ai reati indicati all'Allegato n. 1 del presente Modello 231, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

1. i provvedimenti e/o le notizie aventi a oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per la Società;
2. i provvedimenti e/o le notizie aventi a oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità indipendenti o di Uffici della Pubblica Amministrazione;
3. le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
4. i rapporti predisposti da funzioni aziendali e di Gruppo (incluse funzioni di audit e compliance del Gruppo Schindler), organi di controllo (inclusi Collegio Sindacale e Società di revisione legale) ed enti certificatori (inclusi soggetti che monitorano e certificano i sistemi di gestione aziendale) nello svolgimento delle rispettive attività di controllo dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni che presentino profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto, del Modello 231 e del Codice di Comportamento;
5. i procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello 231, i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti e le relative motivazioni, l'applicazione di sanzioni per violazione del Codice di Comportamento, del Modello 231 o delle procedure stabilite per la sua attuazione.

6.3 Ruolo del Responsabile di Funzione

In relazione a tutte le attività della Società, al fine di garantire uno stabile collegamento fra l'OdV e le varie Funzioni aziendali, ciascun Responsabile di Funzione assume il ruolo di referente dell'OdV per tutto ciò che concerne il rispetto e l'aggiornamento del Modello nella rispettiva area.

I Responsabili delle Funzioni aziendali, in accordo con le rispettive attribuzioni organizzative, comunicano, con la necessaria tempestività, all'OdV tramite nota scritta, ogni informazione riguardante:

1. l'emissione e/o aggiornamento di disposizioni e comunicati organizzativi ovvero linee guida e procedure aziendali;

2. gli avvicendamenti nella responsabilità delle funzioni interessate dalle attività a rischio;
3. il sistema delle deleghe e procure aziendali e ogni suo aggiornamento;
4. i c.d. "flussi informativi periodici", ossia flussi di reporting di dati e/o informazioni relativi ai processi sensibili di competenza, individuati da apposita procedura operativa che definisce le informazioni periodiche che i Responsabili di Funzione sono tenuto a inviare all'OdV;
5. eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle attività di competenza o ambiti di miglioramento nella definizione e/o nell'applicazione degli standard di controllo definiti nel presente Modello 231.

Ogni Responsabile di Funzione – ferma restando la sua responsabilità e il suo obbligo di supervisione – può affidare lo svolgimento di talune, specifiche e circoscritte, funzioni relative all'attività in esame a propri collaboratori.

6.4 Reporting nei confronti degli Organi Sociali

L'OdV riferisce almeno su base annuale al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale sull'attuazione, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello. Annualmente, inoltre, presenta al Consiglio di Amministrazione il piano delle attività previste per l'anno successivo.

L'OdV può essere convocato dal Consiglio di Amministrazione, al fine di riferire in ordine a circostanze significative in relazione al rispetto e all'idoneità preventiva del Modello.

7. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA (WHISTLEBLOWING)

Il D. Lgs. 24/2023, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, ha modificato la disciplina nazionale previgente in materia di whistleblowing, racchiudendo in un unico testo normativo il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo²⁰.

In particolare, ai sensi dell'art. 6, comma 2-*bis* del D. Lgs n. 231/2001, il presente Modello prevede un sistema di segnalazione interna al fine di evidenziare comportamenti illegittimi, garantendo canali di segnalazione interni, nonché un regime di protezione del segnalante, volto ad impedire condotte ritorsive del datore di lavoro e a sanzionare le violazioni della regolamentazione in materia.

Le condotte oggetto di segnalazione possono riguardare comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità della Società e che consistono in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società;

²⁰ Il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 ha modificato il testo dell'art. 6 comma 2-bis D.Lgs. n. 231/2001 e ha abrogato invece i commi 2-ter e 2-quater dell'art. 6, in precedenza previsti dalla Legge n. 179/2017.

- violazioni di procedure aziendali;
- violazioni di principi e valori sanciti dal Codice di Comportamento della Società;
- illeciti commessi in violazione della normativa UE indicata nell'allegato 1 al D. Lgs. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione. In particolare, si tratta di illeciti relativi a specifici settori pubblici ²¹;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, persone, servizi e capitali; sono ricomprese le violazioni delle norme UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o le finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti.

Le previsioni in materia di *Whistleblowing* si applicano alle seguenti persone che segnalano informazioni sulle violazioni di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo²²:

- lavoratori subordinati della Società, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D.Lgs. 81/2015 o dall'art. 54-*bis* del D.L. 50/2017, convertito, con modificazioni, dalla L. 96/2017;
- lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della L. 81/2017, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 c.p.c. e all'art. 2 del D.Lgs. 81/2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- lavoratori o collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso Società che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;

²¹ In particolare si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

²² Ai sensi delle modifiche del D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 sulla disciplina Whistleblowing, agli artt. 2 e 3 del decreto è stabilito, inoltre, che la tutela del segnalante si applica anche: i) se il rapporto giuridico non è iniziato; ii) durante il periodo di prova; iii) dopo lo scioglimento del rapporto di lavoro.

- azionisti e persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, rappresentanza o vigilanza (anche se di mero fatto) presso la Società.

I canali di segnalazione interna messi a disposizione dalla Società sono i seguenti:

- apposita piattaforma Whistleblowing – SpeakUp – accessibile tramite link o QR Code dai segnalanti;
- apposita Mail Box (pubblicato nella pagina principale “CoC Site” del Gruppo);
- Compliance Radar;
- incontro diretto fissato con il gestore dei canali di segnalazione interna ossia con la Funzione Compliance Officer.

La Società ha stabilito di affidare la gestione dei canali di segnalazione interna alla Funzione del Compliance Officer.

Con riferimento ai suddetti canali di segnalazione interni²³, questi sono idonei ad assicurare la riservatezza sull'identità del segnalante o delle persone coinvolte, sul contenuto della segnalazione e sulla documentazione ad essa relativa.

Ferma la possibilità di trasmettere segnalazioni con qualsiasi mezzo utile, si precisa che l'utilizzo di canali e mezzi di segnalazioni ulteriori e differenti da quelli sopra elencati, implementati dalla Società in conformità alla normativa vigente, potrebbe non consentire alla Società di attuare pienamente l'iter procedurale previsto dalla normativa né di garantire 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.

Qualora la segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato dalla Società, il soggetto che ha ricevuto la segnalazione deve trasmetterla, in originale e con gli eventuali allegati entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, tutelando la riservatezza dell'identità del segnalante e dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante, senza svolgere alcuna valutazione o considerazione e senza porre in essere qualunque tipo di alterazione o modifica.

Nell'ambito del processo di gestione delle eventuali segnalazioni ricevute, la Funzione Compliance Officer, in qualità di gestore dei canali di segnalazione interna ²⁴:

- rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante con la possibilità di richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- da diligente seguito alle segnalazioni ricevute;

²³ Art. 4 D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023.

²⁴ Art. 2 D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023.

- fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

Il Gestore dei canali di segnalazione interna, nel rispetto dei principi generali, e in particolare dell'obbligo di riservatezza, al fine di dare seguito e fornire riscontro alle segnalazioni ricevute, può coinvolgere i competenti Organi (incluso l'OdV per segnalazioni inerenti condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello 231 adottato dalla Società), Direzioni e Funzioni aziendali della Società, nonché previa autorizzazione da parte degli Organi e Soggetti delegati, eventuali esperti e periti esterni, per supportare lo svolgimento di tutte le verifiche e indagini interne ritenute necessarie per la valutazione della fondatezza delle segnalazioni ricevute e, in tali circostanze, per l'individuazione delle opportune azioni correttive e per la formalizzazione di adeguato e tempestivo da rendersi ai segnalanti da parte del Gestore stesso.

È fatto inoltre divieto di atti di ritorsione²⁵, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Le misure di protezione previste per il segnalante si applicano anche a: facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legati a quest'ultimo da un legame stabile affettivo o di parentela entro il quarto grado, ai colleghi di lavoro del segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il segnalante un rapporto abituale e corrente, enti di proprietà del segnalante o per cui il segnalante lavora, nonché enti che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Si evidenzia, inoltre che, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del D.Lgs. 231/01, in accordo a quanto disposto al capitolo 10 "Sistema disciplinare", cui si rimanda, sono previste sanzioni "nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate"²⁶.

Resta intesa una gestione rigorosa delle segnalazioni anche per la tutela degli eventuali segnalati, poiché qualsiasi soggetto, a qualunque titolo coinvolto, e che operi correttamente e in buona fede, deve essere tutelato.

²⁵ Ai sensi dell'art. 2 D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 per ritorsione si intende "qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto". La definizione di ritorsione include dunque anche il tentativo attuato o la minaccia di ritorsione.

²⁶ L'art. 21 D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, a garanzia del rispetto degli obblighi in materia di whistleblowing, prevede una serie di sanzioni amministrative pecuniarie che l'ANAC può applicare ai soggetti (pubblici o privati) in caso di violazione delle regole stabilite dal decreto.

La persona segnalante può altresì effettuare una segnalazione esterna all'ANAC se, al momento della sua presentazione ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna o questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme alle prescrizioni del nuovo Decreto Whistleblowing;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La persona segnalante può anche effettuare una divulgazione pubblica (ad es. tramite stampa o mezzi elettronici), beneficiando della protezione prevista nel nuovo Decreto Whistleblowing se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna o ha effettuato direttamente una segnalazione esterna alle condizioni di cui sopra e non è stato dato riscontro nei termini previsti dalla normativa in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa nazionale ed europea.

8. DIFFUSIONE DEL MODELLO

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura la più ampia divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno della propria organizzazione e ai terzi che svolgono attività in cui potrebbero essere commessi i reati previsti dal Decreto nell'interesse e/o a vantaggio della Società.

In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per conto della Società svolgendo un’attività dalla quale la medesima potrebbe incorrere nella contestazione di un reato previsto dal Decreto.

L’attività di comunicazione e formazione viene diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge ed è in ogni caso improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L’attività di comunicazione e formazione è svolta sotto la responsabilità delle competenti funzioni aziendali con il supporto e la supervisione dell’OdV, cui è assegnato il compito di promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all’osservanza dei principi contenuti nel Modello e di promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto e sugli impatti della normativa sull’attività dell’azienda e sulle norme comportamentali. L’organizzazione e la gestione operativa delle iniziative di comunicazione e di formazione sono a carico delle competenti Funzioni aziendali.

9. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEL PERSONALE

Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all’efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso;
- partecipare ai corsi di formazione, indirizzati alla propria funzione;

Al fine di garantire un’efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove e agevola la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

La Società, conformemente a quanto previsto dal Decreto, definisce uno specifico piano di comunicazione e formazione finalizzato a diffondere ed illustrare a tutto il personale il Modello. Il piano è gestito dalle competenti strutture aziendali coordinandosi con l’OdV.

In particolare, per ciò che concerne la comunicazione si provvede a:

- diffondere tramite i sistemi informativi e di comunicazione aziendali a tutti di dipendenti il Modello e il Codice di Comportamento di Gruppo e tutte le informazioni necessarie alla sua comprensione ed implementazione;
- inviare una lettera a firma del Direttore Human Resources Management a tutto il personale, da distribuirsi attraverso la busta paga, sui contenuti del Decreto e le modalità di informazione/formazione previste all'interno della Società corredata di una copia del Codice di Comportamento di Gruppo;

Ai componenti degli organi sociali, al personale direttivo e con funzioni di rappresentanza della Società è resa disponibile copia cartacea della versione integrale del Modello. Ai nuovi dirigenti e ai nuovi componenti degli organi sociali viene consegnata copia cartacea della versione integrale del Modello al momento dell'accettazione della carica loro conferita.

Idonei strumenti di comunicazione sono adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

Per quanto invece concerne la formazione, sono effettuati interventi diversificati a seconda del *target*, in un'ottica di personalizzazione dei percorsi e di reale rispondenza ai bisogni delle singole strutture/risorse.

In particolare, è previsto un percorso formativo destinato a tutti i responsabili di funzione avente ad oggetto:

- un'introduzione alla normativa ed alle Linee Guida emanate da Confindustria. In particolare, i Responsabili di Funzione sono edotti delle conseguenze derivanti alla Società dall'eventuale commissione di reati da parte di soggetti che per essa agiscono, delle caratteristiche essenziali dei reati previsti dal Decreto e della funzione che il Modello svolge in tale contesto;
- un'illustrazione delle singole componenti del Modello organizzativo e delle specifiche finalità preventive che esso è chiamato ad assolvere;
- l'illustrazione, con riferimento ai singoli processi aziendali, delle modalità operative connesse all'esercizio delle singole aree di attività ritenute a rischio

I singoli responsabili di Funzione provvedono a trasmettere all'interno della propria area di responsabilità le conoscenze acquisite al fine di garantirne la necessaria diffusione e condivisione.

La partecipazione ai momenti formativi sopra descritti è obbligatoria ed è formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza e l'inserimento nella banca dati dell'OdV dei nominativi dei presenti.

Gli interventi di comunicazione e formazione sono rinnovati in occasione di nuove assunzioni.

La Direzione Human Resources Management può altresì attivare corsi di formazioni con modalità on-line tramite appositi strumenti informativi aziendali.

10. SISTEMA DISCIPLINARE

10.1 Principi generali

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

La efficace attuazione del Modello di Organizzazione e Gestione e del Codice di Comportamento di Gruppo non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D.Lgs. 231/01, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso e una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti gli esponenti aziendali, dei *partners*, dei collaboratori esterni.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello e del Codice di Comportamento di Gruppo dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, radicando nel personale aziendale ed in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o incarichi assegnati.

Il procedimento disciplinare viene avviato da parte della Funzione competente su impulso del Gestore dei canali di segnalazione interna o dell'OdV che abbia rilevato nel corso della sua attività di controllo e vigilanza e sulla base delle segnalazioni ricevute, una possibile infrazione al Modello o al Codice di Comportamento di Gruppo. L'OdV è, inoltre, chiamato a svolgere una funzione consultiva nel corso dell'intero procedimento disciplinare al fine di acquisire eventuali elementi utili in vista del costante aggiornamento del Modello. L'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello o del Codice di Comportamento di Gruppo e l'attribuzione della conseguente sanzione devono essere comunque condotti nel rispetto della vigente normativa, della riservatezza, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

Quando in un comportamento siano ravvisabili gli estremi di una violazione, la prima condizione alla quale è subordinato l'esercizio del potere disciplinare da parte della Società è la contestazione della violazione al lavoratore (sia egli subordinato o in posizione apicale o collaboratore).

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

1. la gravità della violazione;
2. la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale;
3. eventuale recidiva.

10.2 Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti

Il D.Lgs. 10.3.2023 n. 24 disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo.

Le disposizioni del D.Lgs. 10.3.2023 n. 24 non si applicano:

- alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'Allegato al Decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al Decreto;
- alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

I soggetti che effettuano le segnalazioni tramite i canali di cui al capitolo 6 del presente Modello 231 non possono subire alcuna ritorsione; la tutela della persona segnalante opera anche se il rapporto giuridico non è iniziato (selezione e fasi precontrattuali), durante il periodo di prova, dopo lo scioglimento del rapporto (se le informazioni sono state acquisite in corso di rapporto).

Le tutele previste per la persona soggetto segnalante si applicano anche:

- ai cosiddetti facilitatori (coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante o che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato

una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto;

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

Il D.Lgs. 10.3.2023 n. 24 definisce "ritorsione" qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Il D.Lgs. 10.3.2023 n. 24 indica le seguenti fattispecie che, qualora siano riconducibili alla presente definizione, costituiscono ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro,
- la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;

- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Gli enti e le persone di cui all'articolo 3 possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito. L'ANAC informa immediatamente il l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

L'art. 21 del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 stabilisce che, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5 del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

La Società prevede sanzioni disciplinari, da determinarsi in base alla valutazione delle specifiche circostanze, nei confronti di coloro che si accertano essere responsabili di uno o più degli illeciti di cui all'art 21, comma 1, lettere a), b) e c), del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

10.3 Misure nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai dipendenti (intendendo tutti i soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato con la Società) in violazione delle singole regole comportamentali sancite dal Modello e dal Codice di Comportamento di Gruppo costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva applicata nel rispetto della vigente normativa, delle procedure previste dalla legge 30 maggio 1970, n. 300 (*Statuto dei lavoratori*) e delle relative disposizioni contenute nei vigenti CCNL.

Le infrazioni verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati dalla funzione Human Resource Management secondo quanto previsto nei CCNL e nelle procedure aziendali e in conformità con la vigente normativa.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro sono, nel caso di specie, applicabili – nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) – i provvedimenti previsti all'art. 8, Titolo VII del CCNL Metalmeccanici.

Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati nell'art. 1, Titolo VII del CCNL danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 10, Titolo VII del CCNL Metalmeccanici.

Come indicato nell'art. 8, Titolo VII del CCNL Metalmeccanico, l'Azienda non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere b), c) e d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 confermate dall'art. 18 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

10.4 Misure nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria tra il lavoratore e il datore di lavoro. Il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno delle società ma anche all'esterno, ad esempio, in termini di immagine rispetto al mercato.

Ciò premesso, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello e del Codice di Comportamento di Gruppo e l'obbligo di far rispettare quanto previsto nel presente Modello e nel Codice di Comportamento di Gruppo è elemento

essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Le suddette infrazioni verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati da Human Resource Management, secondo quanto previsto per i dirigenti nel CCNL applicato e nelle procedure aziendali.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, di quanto previsto dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso ovvero nell'ipotesi in cui il dirigente consenta di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le sanzioni più idonee in conformità alla natura del rapporto dirigenziale come risultante anche dalla normativa vigente, dal CCNL dirigenti aziende industriali e da eventuali accordi aziendali inerenti i dirigenti.

In particolare, incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso il dirigente che, per omessa vigilanza, consente ad altri dipendenti a lui gerarchicamente sottoposti di adottare un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ovvero ponga in essere un comportamento di minore gravità rispetto a quello previsto nell'ipotesi di licenziamento senza preavviso tale da consentire la prosecuzione seppure provvisoria del rapporto fatta salva comunque la facoltà della Società di convertire il periodo di preavviso nella relativa indennità sostitutiva.

Incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il dirigente che adotti un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da poter determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto e/o comunque un comportamento di maggiore gravità rispetto a quanto previsto in caso di licenziamento con preavviso tale da concretizzare una grave negazione del rapporto fiduciario e degli elementi del rapporto di lavoro e, in particolare, di quello fiduciario, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova proprio nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

10.5 Misure nei confronti degli amministratori e sindaci

L'attività di vigilanza dell'OdV si svolge nell'ambito delle funzioni e prerogative a esso riservate dal Decreto e dal presente Modello e restano pertanto fermi gli obblighi e le competenze degli altri organi di controllo.

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano dunque l'immagine verso i dipendenti, gli azionisti, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di violazione da parte degli amministratori delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o principi del Modello, l'OdV informerà tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere tutte le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Analogamente, in caso di violazione, da parte di membri del Collegio Sindacale, dei principi previsti dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o principi del Modello, l'OdV informerà tempestivamente il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, i quali provvederanno ad assumere tutte le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

10.6 Misure nei confronti di soggetti esterni

Nei contratti e negli accordi stipulati con società, consulenti, collaboratori esterni, *partners*, ecc. sono inserite specifiche clausole in base alle quali ogni comportamento degli stessi, ovvero di soggetti che operano a favore di tali soggetti, posto in essere in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto consente alla Società di risolvere il contratto ovvero, in alternativa, di chiedere l'adempimento del contratto, salvo il risarcimento dei danni.