



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231

PARTE GENERALE

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
- 0 -	06/05/25	Prima Emissione

Data	Verifica e Approvazione
06/05/2025	Consiglio d'amministrazione
Firma	

SOMMARIO

PREMESSA.....	4
STRUTTURA DEL DOCUMENTO	4
DESTINATARI.....	5
PARTE GENERALE.....	7
CAPITOLO 1 - IL QUADRO NORMATIVO.....	8
1.1 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.	8
1.2 I reati c.d. presupposto.....	9
1.3 Le sanzioni	10
1.4 Il procedimento di accertamento dell'illecito a carico dell'ente.	12
1.5 I reati commessi all'estero.	12
1.6 Le cause esimenti	13
1.7 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.	14
1.8 Le vicende modificative dell'ente.....	15
1.9 I codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria.	16
CAPITOLO 2 - IL MODELLO ADOTTATO DA MINORONZI S.R.L	17
2.1 Le attività svolte dalla Società.	17
2.2 Le struttura societaria ed organizzativa.	17
2.3 Le finalità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Minoronzi.....	18
2.4 Il processo di formalizzazione del Modello organizzativo di Minoronzi.....	19
2.5 I reati applicabili e le attività aziendali sensibili identificate in Minoronzi	20
2.6 Prestazioni da parte di terzi.....	24
CAPITOLO 3 – L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	25
3.1 L'Organismo di Vigilanza di Minoronzi S.r.l.....	25
3.2 Nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza	26
3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	28
3.4 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza	30
3.4.1 Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza	30
3.4.2 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari.....	31
CAPITOLO 4 – IL WHISTLEBLOWING.....	32
4.1 Oggetto e contenuto delle segnalazioni	32
4.2 Il canale interno di segnalazione implementato dalla Società.	34
4.3 Il Gestore delle segnalazioni.....	35
4.3.1 Nomina e sostituzione del Gestore delle segnalazioni.....	35
4.4 La gestione delle segnalazioni	36
4.5 Raccolta e conservazione delle informazioni.....	37
4.6 Le tutele del segnalante e del segnalato.....	37
4.7 Formazione e informazione in tema di <i>Whistleblowing</i>	38
CAPITOLO 5 – IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	39
5.1 Funzione del sistema disciplinare e sanzionatorio.	39
5.2 Principi generali.....	39
5.3 Misure disciplinari.....	41
5.3.1 Misure nei confronti dei dipendenti (non dirigenti)	42
5.3.2 Misure nei confronti dei dirigenti.....	44
5.3.3 Misure nei confronti degli Amministratori.....	45
5.3.4 Misure nei confronti del Sindaco.	46
5.3.5 Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.....	47



5.3.6	Misure nei confronti di consulenti, collaboratori, agenti e <i>partner</i> commerciali	47
5.4	Misure disciplinari in applicazione della disciplina sul <i>Whistleblowing</i>	47
CAPITOLO 6 – DIFFUSIONE DEL MODELLO DI MINORONZI.....		49
6.1	Diffusione e comunicazione del Modello.....	49
6.2	Formazione ai dipendenti ed eventuali consulenti abituali stretti	49
CAPITOLO 7 – AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO		51
ALLEGATO 1 – ELENCO DEI REATI C.D. PRESUPPOSTO DI CUI AL D.LGS. 231/2001		53
ALLEGATO 2 – ORGANIGRAMMA SOCIETARIO		61

PREMESSA

Attraverso l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito denominato brevemente anche il "Modello" o il "MOGC") di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito denominato brevemente anche il "D.Lgs. 231/01" o il "Decreto"), Minoronzi S.r.l. (di seguito denominata brevemente anche "Minoronzi" o la "Società") intende perseguire le seguenti finalità:

- assicurare un sistema strutturato e organico di protocolli gestionali e di controllo interno, che integri e valorizzi i presidi già in essere, atto a prevenire la realizzazione, o anche solo il rischio, di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, nonché a rendere più efficace il sistema di controllo interno della Società;
- promuovere e diffondere una cultura di impresa improntata alla legalità, all'eticità, alla correttezza e alla trasparenza dell'attività sociale, nonché una cultura del controllo che governi tutte le fasi decisionali e operative dei processi aziendali;
- informare e sensibilizzare i Destinatari del Modello (come di seguito individuati) dell'importanza e rilevanza di quanto previsto dal D.Lgs. 231/01 circa:
 - l'oggetto e l'ambito di applicazione della normativa in questione;
 - le sanzioni che possono essere comminate alla Società e all'autore materiale del comportamento illecito nell'ipotesi di commissione degli illeciti amministrativi (reati c.d. presupposto) previsti dal D.Lgs. 231/01;
 - l'esigenza di uno scrupoloso rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello, la cui violazione è punita dalla Società con sanzioni disciplinari;
 - l'assunzione di tutte le iniziative ritenute necessarie al fine di prevenire la commissione di reati nello svolgimento delle attività sociali.

Nel presente documento verrà illustrato e descritto l'approccio metodologico utilizzato per la costruzione e l'implementazione del Modello, nonché i suoi principali componenti e relativi contenuti.

STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/01 si compone di una Parte Generale e una Parte Speciale. Più specificatamente:

- la **Parte Generale** che descrive: il quadro normativo di riferimento; le caratteristiche di organizzazione e *governance* della Società; la funzione, i destinatari e i principi generali di funzionamento del Modello, nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso; i requisiti per la nomina e la composizione dell'Organismo di Vigilanza, nonché i flussi di informazione e comunicazione da e verso tale organismo; il sistema di segnalazione di illeciti al Gestore delle segnalazioni per il tramite del canale di segnalazione interna (c.d. *Whistleblowing*) e i divieti di ritorsioni nei confronti dei soggetti segnalanti; il sistema disciplinare e sanzionatorio per le violazioni del Modello e del Codice Etico; le modalità di formazione e informazione del personale e di aggiornamento del Modello stesso.
- la **Parte Speciale** che descrive, per ciascuna area di attività aziendale soggetta a potenziale "rischio 231" (come individuate e considerate in esito all'analisi dei rischi condotta), le fattispecie di reato potenzialmente rilevanti e l'esempio di condotte illecite; l'ambito di applicazione ed i soggetti coinvolti nel processo; i principi generali di controllo; gli obblighi generali di comportamento; i protocolli specifici di prevenzione

dei rischi, nonché gli eventuali obblighi specifici di informazione verso il Gestore delle segnalazioni e l'Organismo di Vigilanza.

Costituiscono parte integrante del Modello:

- il documento di *Risk Assessment e Gap Analysis* finalizzato all'individuazione delle attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Società;
- gli strumenti di attuazione del Modello (deleghe e procure, *job description, policy*, procedure e istruzioni operative aziendali);
- le procedure e istruzioni operative aziendali richiamate nel Manuale di Gestione GDPR adottato dalla Società;
- il Codice Etico;
- qualsiasi altro regolamento adottato dall'azienda.

Tali atti e documenti sono reperibili all'interno della Società, secondo le modalità previste per la loro diffusione.

DESTINATARI

I principi, le regole e le disposizioni contenute nel Modello si applicano e devono essere rigorosamente rispettate da tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, dai dipendenti, nonché da tutti coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima.

Sono quindi da ritenersi "Destinatari" del Modello di Minoronzi S.r.l.:

- i titolari di qualifiche formali (di direzione, rappresentanza, gestione e controllo della Società o di una sua unità organizzativa autonoma) riconducibili alla definizione di "soggetti apicali";
- le persone che esercitano tali funzioni (di direzione, rappresentanza, gestione e controllo) anche solo di fatto;
- tutto il personale della Società, in forza di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale (ivi compresi stagisti, collaboratori legati da contratti a termine, collaboratori a progetto, etc.), anche se distaccati all'estero;
- chiunque agisca in nome e per conto della Società, sotto la sua direzione e vigilanza, a prescindere da un vincolo di subordinazione.

L'organo amministrativo di Minoronzi S.r.l. ed i responsabili titolari di rapporti con controparti esterne si coordinano con l'Organismo di Vigilanza al fine di stabilire le eventuali ulteriori categorie di destinatari del Modello, in relazione ai rapporti giuridici ed all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Società.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e negli strumenti di attuazione del Modello (deleghe e procure, *job description, policy*, procedure e istruzioni operative aziendali), nelle procedure e istruzioni operative aziendali, ivi incluse quelle richiamate nel Manuale di Gestione GDPR adottato dalla Società, nonché quelle contenute nel Codice Etico ed in qualsiasi altro regolamento adottato dalla Società.

A collaboratori esterni, consulenti, fornitori, *partners* commerciali e altre controparti contrattuali in genere, Minoronzi richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dai principi etici a cui la Società si ispira, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali che assicurino l'impegno al rispetto delle norme di cui al D.Lgs. 231/01, dei principi etici e delle linee di condotta adottate dalla Società.



Il presente Modello si intende pertanto vincolante anche per la struttura aziendale costituente la sede secondaria della Società sita in Romania e le unità locali.



PARTE GENERALE

CAPITOLO 1 - IL QUADRO NORMATIVO

1.1 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nel recepire la normativa internazionale in merito alla lotta alla corruzione, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Secondo tale disciplina, gli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc.) possono essere ritenuti responsabili e conseguentemente sanzionati in relazione a taluni reati c.d. presupposto commessi o tentati, nel loro interesse o a loro vantaggio, da propri soggetti apicali o da soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza di quest'ultimi.

Si tratta di una responsabilità di genere "misto" e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. In base al Decreto, infatti l'ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul processo penale: l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero ed il Giudice competente a giudicare ed irrogare le sanzioni è quello penale.

La responsabilità dell'ente è diretta ed autonoma e deriva da una "*colpa da organizzazione*". Alla Società viene infatti contestato di non aver adottato le misure più idonee al fine di evitare, o comunque minimizzare, il rischio di commissione del reato da parte della persona fisica. Essa sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato, ovvero quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia (ad esempio, per prescrizione).

In ogni caso, la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

Oltre alla commissione di un reato c.d. presupposto, affinché l'ente possa essere ritenuto responsabile, e quindi sanzionabile, ai sensi del D.Lgs. 231/01 devono essere integrati altri requisiti.

In primo luogo, l'articolo 5 del Decreto ritiene l'ente responsabile per reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (c.d. "soggetti apicali"; a titolo esemplificativo, rientrano in tale categoria: amministratori, legali rappresentanti, direttori generali, soggetti che esercitano funzioni di gestione, direzione e controllo, anche di fatto, responsabili operativi con autonomia finanziaria e funzionale);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (c.d. "soggetti sottoposti"); rientrano in questa categoria: tutti i dipendenti e tutti coloro che agiscono in nome, per conto o nell'interesse della Società, quali, a titolo esemplificativo, agenti, collaboratori esterni e parasubordinati).

Ulteriore requisito è rappresentato dal fatto che il reato deve essere stato commesso, appunto, nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Tali criteri di ascrizione dell'illecito amministrativo dipendente da reato alla Società, hanno valenza alternativa e significati diversi:

- l'"interesse", verificabile attraverso una valutazione *ex ante* ("a monte" dell'evento), sussiste qualora l'autore materiale del reato abbia agito con l'intento di favorire la Società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;

- il “vantaggio” sussiste quando l’ente ha tratto dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura; esso è verificabile solo *ex post*, essendo necessario l’effettivo conseguimento del profitto da parte della Società, che può concretizzarsi anche quando la persona fisica, autore materiale del reato, non abbia agito nel suo interesse.

La responsabilità della Società sussiste quindi non solo quando essa ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell’ipotesi in cui, pur in assenza di un risultato vantaggioso, l’autore del reato abbia agito nell’interesse dell’ente: il risparmio dei costi per la sicurezza a discapito di una massimizzazione della produzione, il miglioramento della propria posizione sul mercato, l’occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad esempio, sono tutti casi che coinvolgono gli interessi della Società senza tuttavia apportare un immediato vantaggio economico.

1.2 I reati c.d. presupposto.

Le fattispecie di reato che ad oggi possono far scattare la responsabilità in capo alla Società, se commesse nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti sopra descritti, sono espressamente richiamate negli articoli da 24 a 25-*duodevicies* del Decreto, nonché dalla L. 146/2006 in materia di reati transnazionali, dal D.Lgs. 58/1998 – c.d. Testo Unico della Finanza (TUF) e dalla L. 9/2013 in relazione agli enti che operano nell’ambito della filiera degli oli vergini di oliva.

In particolare:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 D.Lgs. 231/2001);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* D.Lgs. 231/2001);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* D.Lgs. 231/2001);
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25 D.Lgs. 231/2001);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* D.Lgs. 231/2001);
- Delitti contro l’industria e il commercio (art. 25-*bis*.1 D.Lgs. 231/2001);
- Reati societari (art. 25-*ter* D.Lgs. 231/2001);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-*quater* D.Lgs. 231/2001);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1 D.Lgs. 231/2001);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* D.Lgs. 231/2001);
- Reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies* D.Lgs. 231/2001);
- Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (art. 187-*quinquies* TUF);
- Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro (art. 25-*septies* D.Lgs. 231/2001);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* D.Lgs. 231/2001);

- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies*.1 D.Lgs. 231/2001);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* D.Lgs. 231/2001);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* D.Lgs. 231/2001);
- Reati ambientali (art. 25-*undecies* D.Lgs. 231/2001);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* D.Lgs. 231/2001);
- Razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* D.Lgs. 231/2001);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* D.Lgs. 231/2001);
- Reati tributari (art. 25-*quinqüesdecies* D.Lgs. 231/2001);
- Contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* D.Lgs. 231/2001);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* D.Lgs. 231/2001);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies* D.Lgs. 231/2001);
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva) (art. 12 L. 9/2013);
- Reati transnazionali (L. 146/2006);
- Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle cripto-attività (modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937).

Per l'elenco completo dei reati c.d. presupposto richiamati dal D.Lgs. 231/01 si rimanda all'**Allegato 1**.

1.3 **Le sanzioni.**

Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01 a carico della Società, in caso di condanna per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, sono:

- a. sanzione pecuniaria;
- b. sanzioni interdittive;
- c. confisca;
- d. pubblicazione della sentenza.

a. Sanzione pecuniaria.

La sanzione pecuniaria è sempre applicata, anche nel caso in cui la Società ripari alle conseguenze derivanti dal reato.

Essa viene commisurata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal Giudice nel numero e nell'ammontare sulla base di un duplice criterio:

- determinazione delle quote in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000 (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);
- attribuzione ad ogni singola quota di un valore compreso tra un minimo di € 258,00 ed un massimo di € 1.549,00 (l'importo è determinato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della Società allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione).

b. Sanzioni interdittive.

Le sanzioni interdittive si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, solo se espressamente previste per il reato per cui la Società viene imputata e condannata e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

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

Tali sanzioni, che possono essere applicate anche congiuntamente, sono temporanee, con una durata che può variare da tre mesi a due anni e solo eccezionalmente applicabili con effetti definitivi ed hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente.

Esse possono essere applicate anche in via cautelare, ovvero prima della condanna, già nella fase delle indagini preliminari, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le sanzioni interdittive non si applicano qualora la Società, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento nel procedimento penale di primo grado:

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

c. Confisca.

Con la sentenza di condanna della Società è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato ad opera dell'Autorità Giudiziaria. Qualora la confisca del prezzo o del profitto del reato non sia possibile, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

L'articolo 6, comma 5, del D.Lgs. 231/01 prevede altresì la confisca obbligatoria del profitto che la Società ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente, anche nel caso in cui la stessa non sia ritenuta responsabile, in virtù della prova liberatoria fornita, del reato commesso da soggetti in posizione apicale.

L'articolo 15, comma 4, del Decreto prevede invece la confisca del profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività dell'impresa da parte del commissario giudiziale nominato, ricorrendo determinati presupposti di legge (l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può causare un grave pregiudizio alla collettività o l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare gravi ripercussioni sull'occupazione), in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva dell'interruzione dell'attività della Società.

d. Pubblicazione della sentenza.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti della Società viene applicata una sanzione interdittiva. La sentenza può essere pubblicata (a spese dell'ente) una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove la Società ha la sede principale.

1.4 Il procedimento di accertamento dell'illecito a carico dell'ente.

La responsabilità della Società per il reato commesso, nel suo interesse o vantaggio, da un proprio soggetto apicale o sottoposto è accertata nell'ambito del procedimento penale. L'articolo 36 del Decreto prevede infatti che la competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale e che per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende.

L'accertamento della responsabilità dell'ente da parte del Giudice penale avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell'ente;
- il sindacato sull'idoneità del Modello organizzativo adottato dall'ente per prevenire la commissione del reato verificatosi.

Si ritiene "idoneo a prevenire i reati" il Modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse o dovesse essere ritenuto tale da azzerare o almeno minimizzare con ragionevole certezza il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

1.5 I reati commessi all'estero.

L'articolo 4 del Decreto prevede che l'ente, avente sede principale nel territorio dello Stato italiano, può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione ai reati c.d. presupposto commessi all'estero.

Per dovere di esaustività, è necessario evidenziare che il presupposto normativo implicitamente richiamato dall'art. 4 del D.Lgs. 231/01 è contenuto nell'articolo 6, comma 2, del Codice penale, secondo il quale, per radicare il reato come commesso in Italia, è sufficiente che l'azione o l'omissione sia avvenuta in parte in Italia ovvero si è ivi verificato l'evento.

Ai fini dell'affermazione della giurisdizione italiana in relazione a reati commessi (in parte) all'estero, dunque, è sufficiente che nel territorio dello Stato italiano si sia verificato anche solo un frammento della condotta e, quindi, un qualsiasi atto che rientri nell'*iter* causale del reato commesso.

A titolo meramente esemplificativo, in relazione ai reati c.d. presupposto ai fini di una responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/01, si pensi ad un infortunio sul lavoro mortale avvenuto in un cantiere edile ubicato fuori dal territorio nazionale, ma con progettazione e piano di sicurezza predisposto in Italia; ancora: un'associazione a delinquere finalizzata a compiere reati fiscali e tributari con soggetti fiscalmente residenti o aventi sede fiscale all'estero.

L'art. 4 del D.Lgs. 231/01, pertanto, ha come oggetto, in via esclusiva, il reato commesso integralmente all'estero, senza nemmeno un frammento di condotta commessa in Italia.

I presupposti che consentono la punibilità della Società italiana per reati commessi (integralmente) all'estero sono i seguenti:

- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano (intesa come effettivamente operativa o amministrativa, ossia il luogo nel quale le decisioni vengono elaborate e definite);
- nei confronti dell'ente non proceda lo Stato in cui è stato consumato il reato c.d. presupposto.

Sussistendo entrambi i presupposti, l'illecito amministrativo (il reato c.d. presupposto) può essere oggetto del processo penale italiano nei limiti e alle condizioni previste dagli artt. 7 c.p. "Reati commessi all'estero", 8 c.p. "Delitto politico commesso all'estero", art. 9 c.p. "Delitto comune del cittadino all'estero" e art. 10 c.p. "Delitto comune dello straniero all'estero" (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).

1.6 Le cause esimenti.

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. 231/01 prevedono come causa esimente, cioè che comporta un esonero da responsabilità, il fatto che la Società abbia "adottato ed efficacemente attuato", prima della commissione del reato da parte dei propri esponenti, "modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

In particolare, la Società non risponde dei reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da parte di un soggetto "apicale" se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati di cui al Decreto;
- è stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (ossia l'"Organismo di Vigilanza");
- il reato è stato commesso "eludendo fraudolentemente" il modello organizzativo;
- non vi è stata "omessa o insufficiente vigilanza" sul funzionamento del modello organizzativo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Affinché la responsabilità della Società possa essere esclusa, le condizioni sopra elencate devono concorrere congiuntamente.

Nel caso in cui, invece, il reato sia stato commesso da soggetti "sottoposti" all'altrui direzione o vigilanza, la Società può andare esente da responsabilità qualora abbia adottato ed efficacemente attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Spetterà quindi all'Autorità Giudiziaria accertare che la commissione del reato è stata resa possibile dalla inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Si tratta, in questo caso, di una vera e propria “colpa di organizzazione” in senso stretto: l’ente risponde qualora abbia acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

La responsabilità amministrativa della Società, in ogni caso, è esclusa per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, D.Lgs. 231/01), se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.7 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

L’adozione e l’efficace attuazione, prima della commissione del reato da parte di esponenti aziendali, di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi costituisce, come sopra esposto, una causa esimente della responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Tuttavia, il Decreto si limita a indicare solo le “esigenze” a cui deve rispondere il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, senza tuttavia fornire degli indici di “idoneità” dello stesso.

Ciò implica che è la Società che deve scegliere e adeguare il proprio Modello organizzativo, e quindi le cautele, in relazione alle proprie peculiarità aziendali e che il giudizio sull’adeguatezza e idoneità del Modello a prevenire i reati della specie di quello verificatosi è rimessa al Giudice penale, che si concretizza nella verifica della compatibilità delle scelte organizzative dell’impresa rispetto ai criteri individuati dal D.Lgs. 231/01.

In particolare, il Modello organizzativo opera quale causa esimente di responsabilità qualora sia:

- idoneo ed efficace, ossia ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ossia se il suo contenuto trova quotidiana applicazione nelle procedure e prassi aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all’efficacia del Modello organizzativo, l’articolo 6 del Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello (l’Organismo di Vigilanza);
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- siano previsti uno o più canali che consentano, ai soggetti indicati nell’articolo 5, comma 1, lettere a) e b) del Decreto (apicali e sottoposti) di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società, del Codice Etico e di quant’altro rientrante nel campo di applicazione di cui alla disciplina del c.d. *Whistleblowing* ai sensi del D.Lgs. 24/23, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Canali che devono garantire la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

- sia previsto almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- sia previsto il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante e/o degli altri soggetti specificatamente individuati dal D.Lgs. 24/23 (c.d. facilitatori) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare adottato dalla Società attraverso il Modello organizzativo, siano 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 rivelano infondate.

Più in generale, ai sensi dell'articolo 7 del Decreto, il Modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché il tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività aziendale nel rispetto della legge, nonché a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello organizzativo richiede inoltre:

- una verifica periodica e l'eventuale aggiornamento dello stesso, sia nel caso in cui vengano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ivi contenute, sia qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società, nonché della normativa di riferimento, in particolare quando siano introdotti nel catalogo di cui al D.Lgs. 231/2001 nuove fattispecie di reato presupposto;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.8 Le vicende modificative dell'ente.

Il Decreto disciplina specificatamente il regime di responsabilità della Società in caso di vicende modificative della soggettività giuridica. In generale, salvo alcune specifiche deroghe, in caso di trasformazione, fusione e scissione, l'ente rimane responsabile e soggetto a sanzioni anche nel caso in cui sia interessato da vicende modificative. Oltre alle predette operazioni societarie, il Decreto disciplina anche l'ipotesi di cessione o conferimento di azienda o di un suo ramo, prevedendo la responsabilità del cessionario per le sanzioni pecuniarie.

Nello specifico:

- *in caso di trasformazione dell'ente*: resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione;
- *in caso di fusione*: l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il Giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione;
- *nel caso di scissione*: resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il Giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla scissione;

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

1.9 I codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria.

L'articolo 6, comma 3, del D.Lgs. 231/01 prevede che “i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, possono formulare, entro trenta giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati”.

Il presente Modello è stato redatto tenendo conto delle indicazioni delle “*Linee guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001*” a cura di Confindustria aggiornate a giugno 2021 e approvate dal Ministero della Giustizia.

CAPITOLO 2 - IL MODELLO ADOTTATO DA MINORONZONI S.R.L.

2.1 Le attività svolte dalla Società.

Minoronzone S.r.l. è un'azienda costituita nel 1985 da Giacomo Ronzone, il quale ha inizialmente confluito nella società la propria ditta individuale specializzata nella produzione di accessori in pelle, poi fatta crescere e portata a primaria attrice internazionale grazie alla sua vision imprenditoriale. La Società ha la sede principale in Italia, in provincia di Bergamo, ed una sede secondaria in Romania.

Inserita nel *business* dell'alta moda come *partner* produttivo a livello mondiale, Minoronzone S.r.l. è anche licenziataria dei marchi Tosca Blu, Le Pandorine e Minoronzone1953; il *core business* è rappresentato dalla produzione di borse e cinture in pelle.

La rete di vendita si sviluppa su tutto il territorio nazionale ed internazionale, attraverso diversi negozi brandizzati, nonché *online* e tramite una rete di agenti.

2.2 Le struttura societaria ed organizzativa.

Minoronzone adotta un modello di amministrazione e controllo di tipo "tradizionale", ossia un sistema di *governance* articolato come segue:

- Assemblea dei Soci: cui spettano le decisioni sui supremi atti di governo della Società, secondo quanto previsto dalla legge e dallo Statuto sociale;
- Consiglio di Amministrazione (composto da tre membri): cui spettano tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione che non siano riservati dalla legge all'Assemblea e non oggetto di delega;
- Preposto della Sede secondaria: a cui è attribuita, con specifica procura notarile, la rappresentanza dell'impresa relativamente alla *branch* in Romania, nonché tutti i poteri necessari alla gestione della *branch*.
- Sindaco: cui è affidato, ai sensi del Codice civile, il compito di vigilanza sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento;

La Società ha altresì nominato un Revisore cui è affidata l'attività di revisione legale dei conti ed il giudizio sul bilancio, ai sensi della legge e dello Statuto.

I principali strumenti di *governance* e di controllo interno di cui la Società si è dotata e di cui si è tenuto conto nella predisposizione del presente Modello, possono essere così riassunti:

- lo Statuto, comprese le sue successive modificazioni e integrazioni, che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento delle attività di gestione;
- l'organigramma societario, che rappresenta la struttura organizzativa della Società (sia della sede Italiana, sia della sede secondaria Rumena), definendo le aree di competenza, le linee di dipendenza gerarchica ed i legami funzionali tra le diverse funzioni aziendali;
- le delibere del Consiglio di Amministrazione, che conferiscono i necessari poteri di rappresentanza e di firma, in conformità alle responsabilità organizzative e gestionali attribuite;
- il corpo normativo e procedurale volto a regolamentare i processi aziendali rilevanti.

Ai fini dell'attuazione del presente Modello riveste altresì un ruolo fondamentale l'assetto organizzativo della Società, in base al quale sono individuate le strutture organizzative, le rispettive aree di competenza e le principali responsabilità alle stesse attribuite.

Per quanto riguarda l'organizzazione generale di Minoronzi e delle diverse funzioni aziendali si rimanda all'organigramma societario (**Allegato 2**) che offre una rappresentazione grafica dell'intera struttura organizzativa.

Per taluni servizi ed incarichi, la Società si avvale altresì delle prestazioni professionali e di servizi rese da terzi, i cui rapporti sono formalizzati in appositi contratti e/o lettere di incarico.

La struttura organizzativa si completa, con riferimento alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e in materia ambientale, attraverso una puntuale organizzazione funzionale, con l'individuazione delle figure normativamente previste ai sensi del D.lgs. 81/2008.

2.3 Le finalità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Minoronzi.

Minoronzi ha adottato il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo unitamente all'emanazione di un Codice Etico, ritenendo che l'insieme di tali documenti, oltre a costituire una tutela per la Società stessa, costituiscano un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione dei propri soggetti apicali e dipendenti, nonché di tutti i soggetti ad essa legati (collaboratori, consulenti e, più in generale, i propri *stakeholder*). Ciò affinché tali soggetti, nell'espletamento delle proprie attività, tengano un comportamento corretto e trasparente, in linea con i valori etico-sociali cui si ispira Minoronzi nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Obiettivo principale del Modello predisposto da Minoronzi è quindi quello di creare un complesso, strutturato ed organico, di principi e procedure di controllo, finalizzato a presidiare le attività aziendali c.d. sensibili, cioè maggiormente esposte, anche solo potenzialmente, al rischio di commissione dei reati contenuti nel Decreto, e a prevenirne, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione.

Il Modello costituirà il fondamento del sistema di governo della Società ed andrà ad implementare il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.

Esso rappresenta il risultato dell'applicazione metodologica documentata dei criteri di identificazione dei rischi, da un lato, e di individuazione dei protocolli per la programmazione, formazione ed attuazione delle decisioni della Società, dall'altro.

Nell'ottica di un processo di adeguamento continuo ai mutamenti societari, alle esigenze in divenire del mercato ed all'evoluzione normativa di riferimento, il Modello è volto ad imporre un sistema compatibile con la struttura societaria, così da integrarsi efficientemente con l'operatività aziendale, ma nello stesso tempo fermamente rivolto al perseguimento dei rigorosi principi finalistici che lo animano.

Il Modello si prefigge, infatti, di indurre tutti quei soggetti che siano in posizione apicale, gli Amministratori, i dipendenti, nonché coloro che operano in nome e per conto di Minoronzi, quale che sia il rapporto, anche temporaneo che li lega alla stessa, ad acquisire la sensibilità necessaria per percepire la sussistenza dei rischi di commissione di reati nell'esercizio di determinate attività ed al contempo comprendere la portata, non solo personale ma anche societaria, delle possibili conseguenze connesse, in termini di sanzioni penali ed amministrative.

A tal fine Minoronzi si propone, con l'adozione del presente Modello, di conseguire il pieno e consapevole rispetto dei principi su cui lo stesso si fonda, così da impedirne l'elusione fraudolenta e, nel contempo, contrastare fortemente tutte quelle condotte che siano contrarie alle disposizioni di legge, nonché al Codice Etico di Minoronzi.

Le finalità del Modello sono pertanto quelle di:

- definire e strutturare un sistema di controllo interno atto a prevenire e ragionevolmente limitare i possibili rischi connessi alle attività della Società, con particolare riguardo alla riduzione di eventuali condotte illecite da parte dei propri soggetti apicali o sottoposti;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività di impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate alla assunzione di tali decisioni e delle relative attuazioni, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Minoronzone, la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, oltre che in sanzioni disciplinari comminate dalla stessa Società, in un reato passibile di sanzioni penali e amministrative non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che Minoronzone non tollera comportamenti illeciti, di qualsivoglia tipologia e natura e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono contrari ai principi etico-sociali cui Minoronzone intende attenersi.

Unitamente al presente Modello, al fine di dare una completa attuazione dello stesso, Minoronzone ha altresì adottato un proprio Codice Etico che esprime le linee-guida, i principi etici e di deontologia che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi di Minoronzone

Il Codice Etico racchiude, tra l'altro anche principi di comportamento volti a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/2001 e, pertanto, deve essere considerato come parte integrante del presente Modello.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, l'organo amministrativo di Minoronzone, nell'approvare il Modello, ha nominato l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), attribuendogli i compiti stabiliti dal Decreto, nonché il Gestore delle Segnalazioni (di seguito anche "Gestore"), attribuendogli i compiti previsti dal medesimo Decreto in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023 in materia di "Whistleblowing". L'Organismo di Vigilanza ed il Gestore delle Segnalazioni potranno farsi assistere anche da altri soggetti.

Per maggiori dettagli sull'Organismo di Vigilanza e sul Gestore delle Segnalazioni si rimanda agli appositi capitoli del presente Modello.

2.4 Il processo di formalizzazione del Modello organizzativo di Minoronzone.

Il processo di elaborazione del Modello organizzativo si è sviluppato attraverso le diverse fasi sinteticamente descritte di seguito, basandosi sulle caratteristiche di *business* e organizzative della Società, nonché sugli strumenti di *governance* e controllo interno esistenti.

Fase 1 – Individuazione dei processi aziendali e delle "attività sensibili" nel cui ambito potrebbero potenzialmente essere commessi i reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e dei soggetti coinvolti nell'esercizio di tali attività.

Fase 2 – Rilevazione dei presidi organizzativi e di controllo implementati dalla Società, al fine di valutare la loro capacità e forza di prevenire, o comunque, individuare situazioni di rischio rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01.

Fase 3 – Identificazione, sulla base dei rilievi e criticità emersi, delle necessarie azioni di miglioramento.

L'adeguatezza del sistema di controllo interno (S.C.I.), in relazione a ciascuna attività sensibile analizzata, è stata esaminata prendendo in considerazione gli *standard* di controllo definiti sulla base delle *best*

practices e dei principali *framework* di controllo nazionali ed internazionali (Linee Guida di Confindustria, COSO Report, Birbery Act e ISO 37001, Sorbanes Oxley) e, nello specifico:

- esistenza di un sistema di poteri e di livelli autorizzativi coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- esistenza di procedure aziendali e/o istruzioni operative formalizzate;
- rispetto del principio di separazione dei compiti;
- esistenza di adeguati meccanismi specifici di controllo;
- tracciabilità delle attività e dei controlli.

Le attività di cui alle fasi 1, 2 e 3 sono state condotte attraverso l'analisi approfondita del contesto aziendale, della documentazione fornita dalla Società, nonché per il tramite di incontri di approfondimento con i responsabili di Direzione/Funzione dei processi aziendali e delle attività "sensibili" individuate.

Con specifico riferimento ai reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies D.Lgs. 231/01), è stata effettuata un'analisi volta a valutare l'adeguatezza del Sistema di Controllo Interno alla luce della valutazione dei rischi già effettuata dalla Società sulla base della normativa di riferimento, mediante lo svolgimento di interviste ai responsabili, nonché attraverso l'analisi della documentazione inerente alle misure organizzative/procedurali implementate in ottemperanza alle previsioni di cui al D.Lgs. 81/2008 e della normativa speciale ad esso collegata.

Fase 4 – Definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01, articolato secondo le indicazioni contenute nelle linee guida di Confindustria e nelle *best practices* di riferimento e adattato alla realtà aziendale.

Fase 5 – Definizione del Codice Etico.

Il Modello, così strutturato, è stato infine attuato attraverso:

- a) la sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società;
- b) la nomina dell'Organismo di Vigilanza preposto alla verifica dell'effettiva attuazione e osservanza del Modello;
- c) la definizione di un sistema disciplinare per eventuali violazioni del Modello;
- d) la diffusione dei contenuti del Modello attraverso attività di formazione e informazione dei Destinatari dello stesso.

2.5 I reati applicabili e le attività aziendali sensibili identificate in Minoronzi

Come evidenziato al punto precedente, il primo passaggio dell'*iter* implementativo del Modello organizzativo di Minoronzi è consistito nell'identificazione dei processi e delle attività aziendali sensibili che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01.

Coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le Linee Guida di Confindustria e con le indicazioni contenute nelle *best practices* e quelle desumibili dalla giurisprudenza, l'attività è stata condotta secondo una metodologia basata sull'analisi del rischio (c.d. "*Risk Assessment*"), identificando, per ogni attività sensibile posta in essere dalla Società, le categorie di reato presupposto previsto dal D.Lgs. 231/01 a cui sono esposte.

È stato così possibile costruire una tabella incrociata ove sono state riportate "Attività aziendali – Reati presupposto 231".

Successivamente ad ogni attività sensibile è stato assegnato un grado di rischio specifico in relazione al potenziale reato presupposto applicabile (c.d. “rischio inerente”). Tale rischio è stato calcolato prendendo in considerazione due fattori:

- la probabilità di accadimento dell’evento;
- l’impatto/danno valutato in termini di conseguenze provocate dall’evento-reato.

È stata quindi condotta un’analisi critica sull’adeguatezza del sistema di controllo interno esistente (c.d. “*Gap Analysis*”), con riferimento a ciascun processo e attività aziendale a rischio reato 231, e ciò al fine di determinare il c.d. “rischio residuo”. Tale rischio è stato calcolato mediante una matrice attraverso la quale è stato incrociato il c.d. “rischio inerente” con la valutazione della “forza del controllo”.

In seguito alla “*Gap Analysis*”, eseguita non solo con riferimento a ciascun processo e attività sensibile a rischio 231, ma anche con riferimento al sistema di controllo interno nel suo complesso, è stato altresì possibile:

- individuare le criticità e carenze (*gap*) del sistema di *Governance* e *Compliance* aziendale rispetto ai principi di controllo di riferimento (*benchmark* di mercato e *best practices*);
- formulare proposte di miglioramento e identificare adeguati presidi di controllo necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01 (azioni trasversali e/o azioni specifiche).

L’*output* ottenuto dal processo di “*Risk Assessment*” e “*Gap Analysis*” corrisponde ad una mappatura dei processi e attività aziendali sensibili per ciascuna categoria di reato cui la Società è potenzialmente esposta, con evidenza di:

- funzioni e organi sociali coinvolti nella gestione dei processi/attività sensibili mappati;
- valutazione del grado di rischio residuo;
- azioni trasversali e/o specifiche di miglioramento.

Di seguito si riportano le fattispecie di reato di cui al D.Lgs. 231/2001 cui la Società, alla luce dell’attività di “*Risk Assessment*” effettuata, risulta potenzialmente esposta nello svolgimento delle proprie attività aziendali:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 D.Lgs. 231/2001);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* D.Lgs. 231/2001);
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25 D.Lgs. 231/2001);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* D.Lgs. 231/2001);
- Delitti contro l’industria e il commercio (art. 25-*bis*.1 D.Lgs. 231/2001);
- Reati societari (art. 25-*ter* D.Lgs. 231/2001);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies* D.Lgs. 231/2001);
- Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro (art. 25-*septies* D.Lgs. 231/2001);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* D.Lgs. 231/2001);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies*.1 D.Lgs. 231/2001);
- Delitti in materia di violazione del diritto d’autore (art. 25-*novies* D.Lgs. 231/2001);

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria (art. 25-*decies* D.Lgs. 231/2001);
- Reati ambientali (art. 25-*undecies* D.Lgs. 231/2001);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* D.Lgs. 231/2001);
- Reati tributari (art. 25-*quinqüesdecies* D.Lgs. 231/2001);
- Contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* D.Lgs. 231/01);
- Reati transnazionali (L. 146/2006).

I delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* D.Lgs. 231/01) sono stati ritenuti solo potenzialmente applicabili.

Non sono stati, invece, ravvisati concreti profili di rischio in merito alla realizzazione di reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25-*quater* D.Lgs. 231/01), di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1 D.Lgs. 231/01), di reati in materia di abusi di mercato (art. 25-*sexies* D.Lgs. 231/01 e art. 187-*quinqües* TUF), di reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* D.Lgs. 231/01), di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* D.Lgs. 231/01), di delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* D.Lgs. 231/01), di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies* D.Lgs. 231/01), di responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (in quanto costituiscono presupposto per gli enti che operano nell’ambito della filiera degli oli vergini di oliva, art. 12 L. n. 9/2013).

In ogni caso, si ritiene che il Codice Etico e i presidi implementati dalla Società siano comunque idonei a prevenire anche i reati richiamati dai predetti articoli.

Le “attività sensibili” rilevate, per le quali sono state identificate idonee regole interne ad integrazione del Codice Etico adottato dalla Società (in particolare, tramite i principi di comportamento ed i presidi di controllo contenuti nelle Parti Speciali del presente Modello), sono di seguito esposte.

<u>Attività sensibili</u>	<u>Regolamentazione nel MOGC</u>
<ul style="list-style-type: none"> - Gestione delle visite ispettive da parte di pubblici ufficiali e/o incaricati di pubblico servizio. - Richiesta e gestione di contributi, finanziamenti, sovvenzioni ricevuti dallo Stato o altri Enti pubblici nazionali e/o sovranazionali. - Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione al fine di richiedere le autorizzazioni necessarie allo svolgimento delle attività tipiche aziendali e/o strumentali. - Gestione dei contenziosi giudiziari e stragiudiziali. 	<p>PARTE SPECIALE “A”:</p> <p>Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, con pubblici ufficiali e/o incaricati di pubblico servizio e con l’Autorità giudiziaria</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Gestione dei rapporti commerciali. - Diffusione di notizie e attività pubblicitaria relativa ai beni/prodotti commercializzati e gestione del sito <i>internet</i> della Società. 	<p>PARTE SPECIALE “B”:</p> <p>Gestione dei rapporti commerciali</p>

<ul style="list-style-type: none"> - Gestione amministrativo-contabile. - Predisposizione del bilancio e di tutte le altre comunicazioni sociali previste dalla legge. - Gestione degli aspetti fiscali e tributari. - Operazioni su azioni o quote, operazioni straordinarie e acquisizioni (ivi compresa la gestione degli <i>asset</i> aziendali). - Gestione dei rapporti con il Sindaco, i revisori e i soci. - Gestione dei rapporti infragruppo. 	<p style="text-align: center;">PARTE SPECIALE “C”:</p> <p style="text-align: center;">Gestione delle attività amministrative, contabili, fiscali e societarie</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Selezione, assunzione e gestione del personale. 	<p style="text-align: center;">PARTE SPECIALE “D”:</p> <p style="text-align: center;">Selezione, assunzione e gestione del personale</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Acquisto di beni e servizi, comprese consulenze e attività professionali. - Gestione della logistica e del magazzino. - Gestione dei rapporti con gli enti di certificazione. 	<p style="text-align: center;">PARTE SPECIALE “E”:</p> <p style="text-align: center;">Gestione degli acquisti di beni, servizi e consulenze e gestione del magazzino</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Gestione di liberalità, omaggi e sponsorizzazioni. 	<p style="text-align: center;">PARTE SPECIALE “F”:</p> <p style="text-align: center;">Gestione di omaggi, erogazioni liberali e sponsorizzazioni</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Gestione dei conti correnti bancari, degli incassi e dei pagamenti. 	<p style="text-align: center;">PARTE SPECIALE “G”:</p> <p style="text-align: center;">Gestione dei conti correnti bancari, degli incassi e dei pagamenti</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Programmazione della produzione e gestione delle commesse. - Gestione delle attività di ricerca e sviluppo del prodotto o servizio e registrazione e gestione di marchi, brevetti o altri titoli di proprietà industriale. 	<p style="text-align: center;">PARTE SPECIALE “H”:</p> <p style="text-align: center;">Programmazione e gestione della produzione, ricerca e sviluppo, marchi e brevetti</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. 	<p style="text-align: center;">PARTE SPECIALE “I”:</p> <p style="text-align: center;">Gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Gestione degli adempimenti in materia ambientale. 	<p style="text-align: center;">PARTE SPECIALE “L”:</p> <p style="text-align: center;">Gestione degli adempimenti in materia ambientale</p>

<ul style="list-style-type: none"> - Pianificazione delle misure in materia di sicurezza del sistema informatico e telematico. - Gestione dei dispositivi informatici e dei sistemi <i>hardware</i> e <i>software</i>. - Gestione dei profili utente e del processo di autenticazione. - Gestione dei <i>server</i> e protezione dei dati. - Attribuzione, utilizzo e conservazione delle <i>smart card</i>. 	<p>PARTE SPECIALE “M”: Gestione dei sistemi informativi</p>
---	--

2.6 Prestazioni da parte di terzi.

Le prestazioni eseguite da parte di terzi (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: collaboratori, consulenti, *partner* commerciali), che possano riguardare attività sensibili proprie di Minoronzoni, devono essere formalizzate e disciplinate in appositi contratti e/o lettere di incarico.

Tali contratti/lettere di incarico devono prevedere, in capo alla controparte contrattuale della Società:

- l’obbligo di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società stessa in forza di obblighi di legge;
- l’impegno a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico adottato da Minoronzoni, nonché le disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001 e ad operare in linea con essi;
- l’obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell’Organismo di Vigilanza (OdV) di Minoronzoni.

I contratti/lettere d’incarico devono inoltre prevedere la facoltà per Minoronzoni di tutelarsi (ad esempio, attraverso la previsione di una clausola di risoluzione del contratto, l’applicazione di penali, etc.), laddove sia ravvisata una violazione dei punti che precedono.

In particolare, il mancato rispetto degli obblighi di cui ai punti precedenti da parte dei terzi contraenti, deve comportare la risoluzione per giusta causa dei medesimi rapporti, fatta salva l’eventuale richiesta di risarcimento dei danni derivanti in capo a Minoronzoni per comportamenti contrari ai principi e alle regole contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e nel Codice Etico adottato da Minoronzoni, nonché alle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001.

Con specifico riferimento all’affidamento a terzi di determinate attività produttive e/o lavorazioni, nella scelta dei fornitori rivestirà un ruolo di sicuro rilievo il possesso, da parte di quest’ultimi, di eventuali certificazioni ISO 9001, ISO 45001 e ISO 14001, l’adozione di un Modello organizzativo 231, nonché il possesso del *Rating* di legalità.

Inoltre, in caso di affidamento di parte dell’attività produttiva aziendale a fornitori terzi, si rimanda a quanto previsto nella Parte Speciale del Modello, con particolare riferimento ai protocolli specifici inseriti nella Parte Speciale “H”

– Programmazione della produzione e gestione delle commesse.

CAPITOLO 3 – L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 L'Organismo di Vigilanza di Minoronzi S.r.l.

L'articolo 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 prevede che la Società è esonerata dalla responsabilità per i reati commessi da propri soggetti apicali o sottoposti se dimostra, fra l'altro, di aver affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento, ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresentano, pertanto, un presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001.

I requisiti propri dell'Organismo di Vigilanza, così come proposti dalle Linee Guida di Confindustria e fatti propri anche dalla ormai consolidata prassi giurisprudenziale sul punto, si possono così identificare:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

▪ **Autonomia e indipendenza.**

L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, valutate sia con riferimento all'organo nella sua eventuale collegialità, sia con riferimento ai singoli membri che lo compongono, si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di vigilanza e controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della Società e, in particolare, dell'organo amministrativo.

Per tale motivo, l'Organismo di Vigilanza è inserito nella struttura organizzativa della Società in una posizione gerarchica più elevata possibile e riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.

L'Organismo di Vigilanza deve altresì godere di garanzie tali da impedire che lo stesso o alcuno dei suoi componenti possano essere rimossi o penalizzati in conseguenza dell'espletamento dei compiti loro assegnati.

Con riferimento al singolo membro dell'Organismo di Vigilanza, l'autonomia e l'indipendenza vanno determinate in base alla funzione svolta ed ai compiti allo stesso attribuiti, individuando da chi e da cosa egli debba essere autonomo ed indipendente per poter svolgere tali compiti. Conseguentemente, ciascun membro non deve rivestire ruoli decisionali, operativi e gestionali tali da compromettere l'autonomia e l'indipendenza dell'intero OdV. In ogni caso, i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che i membri non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi personale con la Società.

Inoltre, per garantire l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione mette a disposizione dello stesso risorse aziendali, di numero e competenze proporzionati ai compiti affidatigli, e approva nel contesto di formazione del *budget* aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV, della quale quest'ultimo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo: per consulenze specialistiche, trasferte, etc.).

▪ **Professionalità.**

Il requisito della professionalità si traduce nella capacità dell'Organismo di Vigilanza di assolvere alle proprie funzioni ispettive, rispetto all'effettiva applicazione del Modello, nonché nelle necessarie qualità che deve possedere per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice aziendale.

Per tale motivo, l'Organismo di Vigilanza deve possedere, al proprio interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Pertanto, è necessario che in seno all'OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia economica, legali e di analisi, controllo e gestione dei rischi aziendali.

Al fine di assicurare le professionalità utili o necessarie per l'attività dell'Organismo di Vigilanza e di garantire la professionalità dell'Organismo stesso (oltre che, come già evidenziato, la sua autonomia), è attribuito all'OdV uno specifico *budget* di spesa a sua disposizione, finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno, quando necessario, competenze integrative alle proprie. Per tale motivo, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi anche di professionisti esterni, dotandosi così di risorse competenti, ad esempio, in materia giuridica, di organizzazione aziendale, contabilità, controlli interni, finanza, sicurezza sui luoghi di lavoro e ambiente.

▪ **Continuità di azione.**

Tale ultimo requisito fa riferimento all'attività posta in essere dall'Organismo di Vigilanza, il quale deve vigilare costantemente sul rispetto del Modello, al fine di verificarne l'effettività e l'efficacia dello stesso, nonché promuovere il continuo aggiornamento e rappresentare un punto di riferimento costante e presente per ogni destinatario del Modello.

La continuità di azione non deve essere intesa come "incessante operatività", atteso che ciò implicherebbe la necessità di un Organismo di Vigilanza composto esclusivamente da membri interni all'ente, a discapito dell'indispensabile autonomia che deve caratterizzare l'Organismo stesso. La continuità di azione comporta invece che l'attività dell'Organismo di Vigilanza non debba limitarsi ad incontri periodici, ma che debba essere organizzata sulla base di un piano di attività programmato, nonché essere condotta attraverso una costante azione di monitoraggio e di analisi in chiave sistemica sul sistema di controllo interno preventivo della Società nell'ottica di prevenzione del rischio reato.

Il D.Lgs. 231/01 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. In assenza di tali indicazioni, Minoronzi ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla Legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza, sia in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

Minoronzi può optare per una composizione monocratica o collegiale del proprio Organismo di Vigilanza; in particolare, qualora opti per una composizione collegiale, tale Organismo deve essere composto da almeno tre membri, in ogni caso in numero dispari, la cui scelta, deliberata dal Consiglio di Amministrazione, consente di costituire un organismo che, nel suo complesso, è in grado di soddisfare i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione sopra richiamati.

3.2 Nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per tre anni e sono sempre rieleggibili.

Alla scadenza del mandato secondo il termine stabilito in sede di nomina, l'Organismo di Vigilanza continua a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo stesso, che deve essere effettuata dalla Società nel primo Consiglio di Amministrazione utile.

Se, nel corso della carica, uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza cessano dal loro incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede alla loro sostituzione con propria delibera. Fino alla nuova nomina, l'Organismo di Vigilanza opera con i soli componenti rimasti in carica.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è subordinata alla presenza dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità e rispettabilità.

A tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza è altresì richiesto, all'atto del conferimento dell'incarico e tramite il rilascio di una apposita dichiarazione, di non trovarsi in alcuna delle condizioni di incompatibilità e/o ineleggibilità di seguito riportate:

- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte ai sensi del D.Lgs. 159/2011 («Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli artt. 1 e 2 della Legge 13 agosto 2010, n. 136»);
- essere indagati o aver riportato una condanna, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa *ex art.* 444 ss. c.p.p., anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/2001;
 - per un qualunque delitto non colposo;
- essere stati dichiarati interdetti, inabilitati, falliti o essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- rivestire incarichi esecutivi nel Consiglio di Amministrazione della Società o di eventuali società collegate e/o controllate;
- svolgere funzioni di *business* per conto della Società e/o trovarsi in qualsiasi condizione di conflitto di interesse, anche potenziale, con la Società;
- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- di aver intrattenuto un rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo;
- avere rapporti di parentela con o far parte del nucleo familiare degli esponenti degli organi sociali e dei vertici aziendali, intendendosi per nucleo familiare quello costituito da due persone unite dal vincolo del matrimonio, civile o religioso, unione civile o convivenza di fatto, e dai parenti e affini entro il quarto grado.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità e/o la decadenza dalla carica di membro dell'OdV.

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

A tal fine il Consiglio di Amministrazione assegna, ogni anno, un *budget* di spesa all'Organismo di Vigilanza, tenuto conto delle richieste di quest'ultimo che dovranno essere formalmente presentate al Consiglio di Amministrazione.

L'assegnazione del *budget* permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento dei compiti assegnatigli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/01. In caso di necessità, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere al Consiglio di Amministrazione di disporre anche di cifre superiori, dandone adeguata rendicontazione successiva.

I requisiti soggettivi e i motivi di incompatibilità sopra richiamati devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l'assenza dei sopra elencati motivi di incompatibilità o di ragioni ostative all'assunzione dell'incarico (ad esempio: conflitti di interesse; relazioni di parentela con gli organi sociali, soggetti apicali in genere, etc.);
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello.

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'Organismo di Vigilanza, la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e sentito il Sindaco.

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

- una sentenza di condanna definitiva della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti di uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza per aver commesso uno dei reati o illeciti amministrativi previsti dal Decreto (o reati/illeciti amministrativi della stessa indole);
- la violazione degli obblighi di riservatezza a cui l'OdV è tenuto;
- la mancata partecipazione a più di due riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- una grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti quale, ad esempio, l'omessa redazione della relazione informativa periodica al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del Sindaco – la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un OdV *ad interim*.

Tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui sono a conoscenza a causa dello svolgimento del loro incarico.

3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti tutti i poteri d'iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01, e riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

Le attività svolte dall'Organismo di Vigilanza non sono sindacabili da alcun altro organismo, struttura e funzione della Società, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione può verificare la coerenza tra l'attività in concreto svolta dall'Organismo di Vigilanza ed il mandato allo stesso assegnato.

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

- I. vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello: ossia vigilare affinché i Destinatari del Modello osservino le prescrizioni ivi contenute, rilevando eventuali violazioni e proponendo i relativi interventi correttivi e/o sanzionatori agli organi aziendali competenti;
- II. verificare l'adeguatezza ed efficacia del Modello: ossia verificare che il Modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01, tenendo conto anche delle dimensioni e della complessità organizzativa e operativa della Società;
- III. promuovere l'aggiornamento del Modello: analizzare il Modello circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di adeguatezza ed efficacia dello stesso e promuoverne il necessario aggiornamento nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative, proponendo le eventuali azioni di adeguamento agli organi aziendali competenti e verificandone l'implementazione.

Sul piano operativo, all'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti e poteri:

- accedere a tutte le strutture della Società e a tutta la documentazione aziendale rilevante per l'attività di indagine, analisi e controllo, al fine di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello;
- effettuare verifiche, programmate o a sorpresa, anche a campione, focalizzate su specifiche attività/operazioni ritenute a rischio e sul rispetto dei presidi di controllo e di comportamento adottati e richiamati dal Modello e da eventuali procedure aziendali;
- promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di necessità dovute a significative variazioni organizzative o di modifiche e/o integrazioni delle fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01;
- coordinarsi e confrontarsi con le funzioni aziendali di riferimento per valutare l'adeguatezza del sistema di controllo interno adottato dalla Società e formulare eventuali proposte di adeguamento e miglioramento (regole interne, procedure, modalità operative e di controllo) verificandone, successivamente, l'attuazione;
- monitorare le iniziative di informazione e formazione finalizzate alla più ampia diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello nel contesto aziendale;
- richiedere ai responsabili aziendali, in particolare a coloro che operano in aree aziendali potenzialmente esposte a rischio reato, le informazioni ritenute rilevanti ai fini di verificare l'adeguatezza e l'effettività del Modello;
- trasmettere al Gestore delle Segnalazioni eventuali segnalazioni provenienti da qualunque Destinatario del Modello in merito a: i) eventuali criticità delle misure previste dal Modello; ii) violazioni del Modello; iii) qualsiasi situazione che possa esporre la Società a rischio di reato;
- segnalare periodicamente ai responsabili delle Direzioni/Funzioni interessate eventuali violazioni dei presidi di controllo previsti o richiamati dal Modello o le eventuali carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché possano essere adottati da questi i necessari interventi di adeguamento, coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione;
- vigilare sulla coerente applicazione delle sanzioni previste dal Modello o da regolamenti societari interni in caso di violazione del Modello stesso, ferma restando la competenza dell'organo dirigente in merito all'applicazione dei provvedimenti disciplinari e sanzionatori;
- rilevare eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i Destinatari del Modello.

L'Organismo di Vigilanza adotta un proprio Regolamento ove si prevede, tra l'altro, la calendarizzazione e le modalità di svolgimento delle adunanze e delle procedure di voto.

Il Consiglio di Amministrazione di Minoronzone curerà l'adeguata comunicazione alle funzioni aziendali dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

3.4 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza.

3.4.1 Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza.

Le Direzioni/Funzioni aziendali di volta in volta interessate devono obbligatoriamente trasmettere all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti (c.d. "informazioni generiche"):

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini o di procedimenti penali, anche nei confronti di ignoti, relativi a fatti d'interesse e/o che possano coinvolgere la Società (relativi al D.Lgs. 231/01 e non);
- provvedimenti e/o notizie dai quali si evinca l'esistenza di procedimenti amministrativi o civili, rilevanti e/o che possono coinvolgere la Società, relativi a richieste o iniziative della Autorità Pubblica;
- ogni atto o citazione a testimoniare che veda coinvolti soggetti della Società o che collaborano con essa;
- richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali sono pendenti procedimenti penali (non solo in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001), civili e/o amministrativi;
- informazioni relative ad eventuali visite ispettive condotte da funzionari della Pubblica Amministrazione e/o esponenti dell'Autorità Giudiziaria e comunicate da tutte le Direzioni/Funzioni aziendali;
- notizie relative a procedimenti disciplinari ed eventuali sanzioni irrogate dalla Società, ovvero a provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- comunicazioni inerenti modifiche organizzative e societarie, ivi compresa le eventuali modifiche al sistema di deleghe e procure;
- decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- anomalie e/o criticità riscontrate dai responsabili di funzione nello svolgimento delle attività c.d. sensibili;
- esiti di eventuali *audit* periodici svolti da enti certificatori in materia di salute e sicurezza e ambiente.

In capo a ciascun Responsabile di Direzione/Funzione della Società, in qualità di soggetto preposto alla completa e corretta adozione e applicazione delle regole aziendali poste a presidio dei rischi individuati nei settori di sua competenza, è altresì previsto l'obbligo di trasmettere all'Organismo di Vigilanza, su base periodica o al verificarsi di determinati eventi, i dati e le informazioni da questi richiesti (c.d. "informazioni specifiche") anche sulla base di specifiche procedure adottate o comunicazioni inviate dall'OdV stesso.

L'Organismo di Vigilanza, anche mediante la definizione di una specifica procedura operativa, stabilisce le ulteriori tipologie di informazioni che i responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili devono trasmettere, dando indicazioni in merito alla periodicità e alle modalità con le quali tali comunicazioni devono essere inoltrate.

Le "informazioni generiche" e le "informazioni specifiche" devono essere inviate all'Organismo di Vigilanza in forma scritta utilizzando l'indirizzo di posta elettronica: odv@minoronzone.it.

Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione previsto nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo).

I componenti uscenti dell'Organismo di Vigilanza devono provvedere affinché il passaggio della gestione dell'archivio avvenga correttamente ai nuovi componenti.

3.4.2 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari.

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità e all'esito delle attività svolte nell'esercizio dei suoi compiti assegnati.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione:

- periodicamente (con cadenza annuale e/o semestrale), una relazione informativa, riepilogativa dell'attività svolta nell'anno in corso, che illustri i seguenti aspetti:
 - o sintesi dei controlli e verifiche svolti dall'OdV nel periodo e risultanze degli stessi;
 - o eventuali criticità emerse, ivi comprese eventuali discrepanze tra gli strumenti di attuazione del Modello e il Modello stesso;
 - o stato di avanzamento di eventuali interventi correttivi e migliorativi del Modello;
 - o eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento e/o modifiche organizzative che richiedano un aggiornamento della mappatura dei rischi o la revisione del Modello;
 - o eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del Modello;
 - o eventuali segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni nel corso del periodo di cui è venuto a conoscenza dal Gestore delle segnalazioni nominato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 24/23, per quanto di sua competenza, in ordine a presunte violazioni al Modello o al Codice Etico;
 - o valutazione generale del Modello e dell'effettivo funzionamento dello stesso, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto;
 - o rendiconto delle spese sostenute in relazione al *budget* assegnatogli;
 - o il piano di attività dell'OdV per il periodo successivo;
 - o altre informazioni ritenute significative.
- al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione per quando di competenza.

L'Organismo di Vigilanza ha comunque la facoltà di richiedere la propria audizione al Consiglio di Amministrazione e/o al Sindaco, qualora ne ravvisi la necessità.

Parimenti, il Consiglio di Amministrazione e/o il Sindaco hanno facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza qualora lo ritenga opportuno.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

CAPITOLO 4 – IL WHISTLEBLOWING.

Il Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, c.d. “*Decreto Whistleblowing*” (di seguito anche “Decreto”) ha recepito in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea, che ledono l’interesse pubblico, l’integrità della Pubblica Amministrazione o dell’ente privato, di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito del contesto lavorativo, sia esso pubblico o privato.

Minoronzi si impegna a proteggere chi, nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative, venendo a conoscenza di un illecito e/o di un’irregolarità sul luogo di lavoro, rilevanti ai fini del D.lgs. n. 231/2001 e del D.Lgs. 24/2023, decide di farne segnalazione (c.d. *whistleblower*).

La Società, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, che ha modificato l’art. 6 del D.Lgs. 231/01, si è pertanto dotata di un sistema volto a promuovere ed incentivare l’effettuazione di segnalazione di illeciti e di irregolarità (come di seguito definite), garantendo un ambiente di lavoro in cui i dipendenti si sentano liberi di segnalare eventuali comportamenti illeciti. La Società, in particolare:

- ha istituito un proprio canale di segnalazione interno che consente ai mettendo a disposizione dei segnalanti una piattaforma informatica che consente di effettuare segnalazioni per iscritto o oralmente, con possibilità di registrazione di messaggi vocali, ed in grado di garantire, attraverso sistemi di crittografia, la massima riservatezza dell’identità del segnalante e del contenuto della segnalazione;
- ha individuato una persona autonoma e specificatamente formata a cui è stata affidata la gestione del canale di segnalazione interno e delle segnalazioni effettuate per il tramite di esso (il c.d. Gestore delle segnalazioni, di cui *infra*);
- vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante e/o degli altri soggetti specificatamente individuati dal D.Lgs. 24/23 (c.d. facilitatori) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- ha previsto nel sistema disciplinare di cui al successivo Capitolo 5 specifiche sanzioni nei confronti di chi viola le misure poste a tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate.

La Società ha adottato altresì una specifica Procedura di gestione delle segnalazioni (di seguito anche solo “Procedura Whistleblowing”), che si considera parte integrante del presente Modello, allo scopo di fornire ai segnalanti chiare indicazioni operative circa l’oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione e gestione delle segnalazioni, nonché alle forme di tutela offerte nel nostro ordinamento.

Oltre alle sanzioni previste dal D.Lgs. 24/23, l’inosservanza dei principi, delle regole di comportamento e dei presidi di controllo contenuti nella predetta Procedura comporta l’applicazione del sistema disciplinare di cui al successivo Capitolo 5.

4.1 Oggetto e contenuto delle segnalazioni.

Chiunque, nell’ambito del proprio contesto lavorativo con Minoronzi, venga a conoscenza di violazioni di atti, comportamenti od eventi potenzialmente idonei a comportare una violazione del Modello o, più in generale, che siano rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01 e del D.Lgs. 24/23, ha l’obbligo di effettuare una segnalazione attraverso i canali appositamente messi a disposizione alla Società.

Più precisamente, possono costituire oggetto di segnalazione:

- ✓ comportamenti o situazioni, anche non direttamente costituenti reato, comunque contrari al Modello 231, al Codice Etico di Minoronzi, nonché a regolamenti, direttive, *policy* e procedure interne adottate dalla Società e rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- ✓ violazioni del diritto dell'Unione Europea, da intendersi come:
 - illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori:
 - appalti 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;
 - atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, nonché quelli riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato;
 - atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori sopra indicati.

La Segnalazione può avere ad oggetto anche informazioni relative a condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate, nonché violazioni non ancora commesse che, il Segnalante, ragionevolmente, ritenga possano verificarsi sulla base di elementi concreti.

Le persone, che nello svolgimento della propria attività lavorativa presso o per la Società, siano esse personale interno o soggetti terzi, siano venute a conoscenza di violazioni e/o informazioni relative a violazioni come sopra specificate, possono effettuare una segnalazione attraverso il canale di comunicazione istituito presso la Società e meglio descritto nel successivo paragrafo 4.2.

Ai fini di cui sopra, il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi a lui noti, utili a riscontrare, con le dovute verifiche, i fatti riportati.

In particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- **Oggetto:** è necessaria una chiara descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti.
- **Soggetto segnalato:** il segnalante deve indicare le generalità o comunque altri elementi (come la funzione/ruolo aziendale) che consentano un'agevole identificazione del presunto autore del comportamento illecito. Il soggetto segnalato può essere persona fisica o giuridica (ad esempio una società che fornisce beni o servizi).

Il segnalante potrà altresì indicare i seguenti ulteriori elementi:

- le proprie generalità, nel caso in cui non intenda avvalersi della facoltà di mantenerla riservata;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire circostanze utili sui fatti narrati;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti.

Le segnalazioni, anche quando anonime, devono essere adeguatamente circostanziate e dettagliate ed avere un contenuto rilevante ai sensi del Modello, del Codice Etico o comunque di quanto previsto dal D. Lgs.24/2023.

L'anonimato non può in alcun modo rappresentare lo strumento per dar sfogo a dissapori o contrasti tra dipendenti. È parimenti vietato:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'invio di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale. Tali segnalazioni saranno ritenute ancor più gravi quando riferite ad abitudini e orientamenti sessuali, religiosi, politici e filosofici.

Inoltre, non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio).

In estrema sintesi, ogni segnalazione deve avere come unico fine la tutela dell'integrità della Società o la prevenzione e/o la repressione delle condotte illecite come definite nel Modello, di cui il Codice Etico, si ricorda, è parte integrante.

Ulteriori fatti che non possono essere oggetto di segnalazione sono meglio specificati nella Procedura *Whistleblowing* a cui si rimanda.

4.2 Il canale interno di segnalazione implementato dalla Società.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui ai paragrafi precedenti e dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute, Minoronzoni ha attivato un proprio "Canale di segnalazione interno", accessibile al seguente link:

<https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/MINORONZONI>


nonché dalla pagina dedicata al "*Whistleblowing*" presente sui siti *internet* della Società:

<https://www.toscablu.com/pages/informative>

Il suddetto canale, che è costituito da una Piattaforma informatica (di seguito anche solo la "**Piattaforma**") conforme alle caratteristiche richieste dal D.Lgs. 24/23, permette di inviare segnalazioni, anche in maniera anonima, per iscritto o oralmente (tramite possibilità di registrazione di messaggi vocali attraverso una apposita casella vocale) e garantisce, tramite strumenti di crittografia e cifratura, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta o comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Sui suddetti siti *internet* dedicati al *Whistleblowing* sono altresì disponibili informazioni sui presupposti per effettuare una segnalazione tramite canale interno, nonché informazioni su canali, procedure e presupposti per effettuare segnalazioni esterne e divulgazioni pubbliche.

La Procedura *Whistleblowing* e le modalità di accesso al canale interno, nonché ogni più utile informazione rispetto al D.Lgs. 24/23 sono rese disponibili a tutti, presso i locali della Società e presenti e pubblicate anche in una apposita

	Modello Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 8 n. 231	
	M.O.G.C GE	Revisione 0 del 06/05/2025
		Pagina 35 di 61

sezione del sito internet aziendale. La Procedura e tutte le informazioni inerenti e pertinenti vengono rese disponibili anche in fase di assunzione di un dipendente.

Non saranno prese in considerazione le comunicazioni non formalizzate nei modi e nei contenuti indicati nella Procedura *Whistleblowing*. In particolare, non saranno prese in considerazione le segnalazioni effettuate senza l'utilizzo del canale messo a disposizione dalla Società.

4.3 Il Gestore delle segnalazioni.

L'articolo 4 del D.Lgs. 24/2023 prevede che la gestione del canale interno di segnalazione debba essere affidata a una persona o ad un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero che sia affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

Minoronzi ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla Legge e dagli indirizzi ricavabili dalle Linee Guida e *best practices* in materia, sia in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'efficienza del funzionamento del sistema di *Whistleblowing* ed al contempo le garanzie previste per il segnalante e per il segnalato.

4.3.1 Nomina e sostituzione del Gestore delle segnalazioni.

Il **Gestore delle segnalazioni** (di seguito anche solo il “**Gestore**”) è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione e resta in carica per 3 anni ed è sempre rieleggibile.

Contestualmente a tale nomina, il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare anche un Gestore delle segnalazioni supplente, che opererà in vece del Gestore nei casi di sua comprovata e giustificata impossibilità e/o indisponibilità, anche temporanea, nonché nel caso di sussistenza di situazioni di conflitto di interesse.

A tal riguardo, il Gestore dovrà comunicare prontamente la situazione di indisponibilità, anche temporanea, ovvero la situazione di potenziale conflitto al Consiglio di Amministrazione ed astenersi dal partecipare alle attività relative alla pratica specifica. In tal caso la segnalazione viene trasmessa al Gestore supplente ai fini della sua gestione.

Al Gestore supplente si applicano le medesime prescrizioni, norme e procedure che si applicano al Gestore.

Alla scadenza del mandato secondo il termine stabilito in sede di nomina, il Gestore continua a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina, che deve essere effettuata dalla Società nel primo Consiglio di Amministrazione utile.

Se, nel corso della carica, il Gestore cessa dal suo incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione con propria delibera. Fino alla nuova nomina, il Gestore opera *ad interim*.

La nomina quale Gestore è subordinata alla presenza dei requisiti di autonomia e specifica formazione in tema di gestione delle segnalazioni.

In particolare, il requisito di autonomia dovrà intendersi come:

- imparzialità, ovverosia la mancanza di condizionamenti e di pregiudizi nei confronti delle parti coinvolte nelle segnalazioni *whistleblowing*, al fine di assicurare una gestione delle segnalazioni equa e priva di influenze interne o esterne che possano comprometterne l'obiettività;
- indipendenza, ovverosia autonomia e libertà da influenze o interferenze da parte del management, al fine di garantire un'analisi oggettiva e imparziale della segnalazione.

Il Gestore potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le direzioni, funzioni e strutture della Società, ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità, nei limiti e nel rispetto di quanto previsto dalla Procedura *Whistleblowing* adottata dalla Società.

A tal fine il Consiglio di Amministrazione assegna, ogni anno, un *budget* di spesa al Gestore, tenuto conto delle richieste di quest'ultimo che dovranno essere formalmente presentate al Consiglio di Amministrazione.

L'assegnazione del *budget* permette al Gestore delle segnalazioni di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento dei compiti assegnatigli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 24/23. In caso di necessità, il Gestore potrà richiedere al Consiglio di Amministrazione di disporre anche di cifre superiori, dandone adeguata rendicontazione successiva.

Al fine di garantire la necessaria stabilità al Gestore, la revoca della nomina e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto potranno avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di Gestore delle segnalazioni potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- la violazione degli obblighi di riservatezza a cui il Gestore è tenuto;
- l'inosservanza della Procedura *Whistleblowing* adottata dalla Società;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti del Gestore per aver commesso uno dei reati o illeciti amministrativi previsti dal D.Lgs. 231/01 (o reati/illeciti amministrativi della stessa indole);
- una sanzione comminata da ANAC nei confronti del Gestore nei casi previsti dal D.Lgs. 24/23 per quanto di sua competenza;
- una grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti quale, ad esempio, l'omessa gestione della segnalazione secondo le tempistiche previste dal D.Lgs. 24/23.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre la sospensione dei poteri del Gestore e la nomina di un Gestore *ad interim*.

4.4 La gestione delle segnalazioni.

La consultazione delle informazioni presenti sulla Piattaforma e la gestione delle segnalazioni effettuate per il tramite del canale di segnalazione interno della Società è affidata e riservata al solo Gestore delle segnalazioni, al Gestore delle segnalazioni supplente ed ai membri dell'Organismo di Vigilanza, eventualmente abilitati con specifici profili funzionali di accesso al sistema, tracciati attraverso *log* e solo ed esclusivamente nei casi previsti dalla Procedura di gestione delle segnalazioni adottata dalla Società.

L'*iter* di gestione di una segnalazione seguirà il seguente schema tipo: 1) esame preliminare; 2) istruttoria; 3) riscontro al segnalante.

A tal riguardo, la Società ha adottato una specifica Procedura di gestione delle segnalazioni a cui il Gestore delle segnalazioni è tenuto a conformarsi e che si considera parte integrante del presente Modello, per cui ogni violazione della stessa sarà sanzionata secondo quanto previsto dal sistema disciplinare di cui *infra*.

Tale Procedura prevede altresì le modalità di dialogo tra il Gestore delle segnalazioni ed il Consiglio di Amministrazione, nonché con tutti gli altri soggetti eventualmente coinvolti nel processo di gestione. Sono previste altresì specifiche modalità di condivisione delle risultanze con l'Organismo di Vigilanza della Società.

Il segnalante, pur nel pieno rispetto degli obblighi di riservatezza, sarà informato in merito all'esito della segnalazione effettuata ed alle eventuali relative azioni intraprese.

Si specifica che qualora siano poste in essere misure ritorsive, oltre all'applicazione del sistema disciplinare, la Società potrà anche comunicare l'adozione di queste agli enti ispettivi competenti (Ispettorato Lavoro, ANAC, Autorità giudiziaria, etc.).

4.5 Raccolta e conservazione delle informazioni.

Tutte le segnalazioni, indipendentemente dalla modalità con cui sono state effettuate per il tramite del canale interno, sono registrate nella Piattaforma, che costituisce il *database* riepilogativo dei dati essenziali delle segnalazioni e della loro gestione (tracciata tramite *workflow*) ed assicura, altresì, l'archiviazione di tutta la documentazione allegata, nonché di quella prodotta o acquisita nel corso delle attività di analisi.

La Segnalazione e la relativa documentazione sono conservate a cura del Gestore delle Segnalazioni sulla Piattaforma, il quale è tenuto a documentare l'intero processo di gestione della Segnalazione, al fine di garantire la completa tracciabilità delle stesse e delle attività svolte per dar loro diligente e doveroso seguito.

Eventuali documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato chiuso a chiave il cui accesso è consentito solo alla funzione/all'organo deputato alla gestione delle Segnalazioni ovvero ai soggetti espressamente autorizzati.

Tutta la documentazione deve essere conservata per il tempo necessario alla gestione della Segnalazione e, comunque, non oltre cinque 5 anni a decorrere dalla chiusura della procedura di Segnalazione, salvo l'instaurazione di un'azione giudiziaria o disciplinare nei confronti del denunciato o del denunciante che avesse reso dichiarazioni false o diffamatorie. In tal caso, la documentazione e la relativa documentazione dovrà essere conservata fino alla conclusione del procedimento ed allo spirare dei termini per proporre impugnazione.

Trascorsi i termini sopra indicati la Segnalazione, e la relativa documentazione, sarà cancellata o anonimizzata.

Per ulteriori e specifici dettagli si rimanda alla Procedura *Whistleblowing* adottata dalla Società.

4.6 Le tutele del segnalante e del segnalato.

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e di eventuali altre persone coinvolte, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia. La violazione delle misure poste a tutela della riservatezza del segnalante o del segnalato saranno sanzionate dalla Società.

Minoronzi vieta altresì ogni forma di pregiudizio nei confronti dell'autore della segnalazione, per la segnalazione effettuata in buona fede, anche nel caso in cui, a seguito del conseguente approfondimento di indagine, essa risulti infondata. È quindi impegno e dovere della Società proteggere il segnalante da qualsiasi azione discriminatoria e ritorsiva conseguente alla segnalazione, quali a titolo esemplificativo il demansionamento, il *mobbing* e il licenziamento.

Sarà compito della Società attivare le procedure interne per la valutazione dell'applicabilità di sanzioni disciplinari a carico del segnalante che effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate e comunque effettuate in mala fede.

A tal riguardo, oltre alle sanzioni previste dal D.Lgs. 24/23, si rimanda al sistema sanzionatorio di cui al successivo Capitolo 5 del presente Modello.

4.7 Formazione e informazione in tema di *Whistleblowing*.

La comunicazione dell'istituzione del canale interno di segnalazione e dell'adozione della Procedura *Whistleblowing* è curata dalla Società.

In particolare, tutto il personale aziendale sarà informato mediante un'apposita comunicazione. La Società, a richiesta, mette a disposizione del personale interno anche copia in formato cartaceo della Procedura *Whistleblowing*. Al personale di nuova assunzione ne sarà data comunicazione al momento dell'assunzione stessa, anche tramite consegna di una copia in formato cartaceo e/o digitale.

I soggetti esterni (fornitori, collaboratori a vario titolo, consulenti, etc.) saranno informati dell'attivazione del canale interno di segnalazione e della possibilità di consultare la relativa Procedura, per il tramite di una specifica informativa pubblicata sulla pagina dedicata al "*Whistleblowing*" presente sul sito *internet* della Società:

<https://www.toscablu.com/pages/informative>

In ogni caso, la Procedura *Whistleblowing* e le modalità di accesso al canale interno, nonché ogni più utile informazione rispetto al D.Lgs. 24/23 sono rese disponibili a tutti, presso i locali della Società e presenti e pubblicate anche in una apposita sezione del sito *internet* aziendale, nonché diffusa con ogni altro strumento ritenuto più opportuno (es. newsletter, e-mail interne, etc.). La Società, a richiesta, mette a disposizione anche una copia in formato cartaceo e/o digitale.

Al fine di divulgare la conoscenza e le finalità dell'istituto del *Whistleblowing* di cui al D.Lgs. 24/23, dei principi e contenuti previsti nel presente Modello, nel Codice Etico e nella Procedura *Whistleblowing*, la Società garantisce altresì iniziative di sensibilizzazione e formazione del personale aziendale attraverso l'organizzazione di attività formative e comunicazioni specifiche. La formazione in tema di *Whistleblowing* potrà essere espletata anche in occasione della formazione sul Modello, secondo le modalità di cui al successivo Paragrafo 6.2.

In particolare, Minoronzi garantisce l'organizzazione di attività formative specifiche rivolte al personale aziendale ed ai collaboratori più stretti coinvolti nelle attività aziendali sensibili, nonché ai neoassunti, con frequenza e contenuti idonei a garantire la conoscenza dell'istituto del *Whistleblowing*.

La partecipazione ai programmi di formazione, che può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici, è obbligatoria rispetto a tutti i destinatari della formazione stessa e deve essere documentata.

La Società garantisce altresì una formazione *ad hoc* per il Gestore delle segnalazioni e per il Gestore supplente.

CAPITOLO 5 – IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

5.1 Funzione del sistema disciplinare e sanzionatorio.

L'articolo 6, comma 2, lett. e) e l'articolo 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, la previsione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione rispetto alle infrazioni delle regole di cui al presente Modello e relativi Allegati da parte dei Destinatari, costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del Modello stesso.

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

In ogni caso, l'applicazione della sanzione prescinde dalla commissione del reato e si attesta come reazione della Società al mancato rispetto di procedure o regole comportamentali richiamate dal Modello, dal Codice Etico e dai relativi Allegati.

Il sistema disciplinare adottato da Minoronzi è finalizzato altresì a sanzionare il mancato rispetto dei principi, delle misure e delle regole indicate nel Modello 231 con specifico riferimento alla disciplina del *Whistleblowing* di cui al D.Lgs. 24/23, nonché nelle procedure ad esso relative, compresa la Procedura *Whistleblowing*.

5.2 Principi generali.

Minoronzi condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla Legge, dal presente Modello e dagli strumenti per la sua attuazione, nonché dal Codice Etico adottato dalla Società, anche qualora il comportamento posto in essere dall'agente sia stato realizzato nell'interesse della Società stessa, ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Ogni violazione, da chiunque commessa, deve essere immediatamente segnalata, tramite i canali di segnalazione messi a disposizione dalla Società, al Gestore delle segnalazioni, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i Destinatari del Modello.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Modello, degli strumenti per la sua attuazione e del Codice Etico;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo all'attività di vigilanza dell'OdV;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;

- la violazione delle misure di tutela del segnalante di condotte illecite o inadempienze del Modello nonché la presentazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

Ai sensi del D.Lgs. 24/2023 possono costituire altresì infrazioni disciplinari le violazioni del diritto dell'Unione Europea, da intendersi come:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori:
 - appalti 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, nonché quelli riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori sopra indicati.

Nel silenzio del D.Lgs. 231/2001, i requisiti desumibili dalla dottrina e giurisprudenza cui il sistema sanzionatorio deve rispondere sono:

- **specificità:** la specificità si estrinseca nella predisposizione di un sistema sanzionatorio interno alla Società inteso a sanzionare ogni violazione del Modello e/o del Codice Etico, ivi compresi i documenti e le procedure allegate e/o richiamate, indipendentemente dal fatto che da essa consegua o meno la commissione di un reato;
- **autonomia:** il requisito dell'autonomia si estrinseca nell'autosufficienza del funzionamento del sistema disciplinare interno rispetto ai sistemi esterni (es. giudizio penale); in particolare, l'applicazione delle sanzioni disciplinari determinate ai sensi del presente Modello da parte della Società prescinde dall'andamento e dall'esito di eventuali procedimenti penali instauratisi, e ciò in considerazione del tipo di violazione afferente ai protocolli e le procedure previste nel Modello e/o nel Codice Etico;
- **compatibilità:** il procedimento di accertamento e di comminazione della sanzione, nonché la sanzione stessa, non possono essere in contrasto con le norme di legge e con quelle contrattuali che regolano il rapporto di lavoro in essere con la Società;
- **idoneità:** il sistema deve essere efficiente ed efficace ai fini della prevenzione per la commissione dei reati e/o atti ritorsivi nei confronti di persone che segnalano violazioni di cui siano venute a conoscenza nel proprio rapporto lavorativo con la Società;
- **proporzionalità:** la sanzione applicabile o applicata deve essere proporzionata alla violazione rilevata;

- **redazione per iscritto e idonea divulgazione:** il sistema sanzionatorio deve essere redatto per iscritto e fatto oggetto di specifica informazione e formazione nei confronti dei Destinatari (non sarà perciò sufficiente la mera pubblicazione mediante affissione in luogo accessibile a tutti).

Presupposto sostanziale del potere disciplinare della Società è l'attribuzione della violazione al lavoratore (sia egli subordinato o in posizione apicale o collaboratore), e ciò a prescindere dalla circostanza che detto comportamento integri una violazione da cui scaturisca un procedimento penale.

Come accennato in precedenza, requisito fondamentale afferente alle sanzioni, è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata. Pertanto, la determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione d'infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario tra le quali si annovera, a titolo esemplificativo, la comminazione di sanzioni disciplinari a carico dello stesso soggetto nei due anni precedenti la violazione o l'illecito e quindi l'eventuale recidiva;
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Sulla base di tali principi, la Società ha creato un sistema disciplinare che sanziona tutte le infrazioni del presente Modello, degli strumenti per la sua attuazione, del Codice Etico, nonché della Procedura Whistleblowing, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di gradualità della sanzione, nel rispetto del principio di proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

L'*iter* di contestazione dell'infrazione e la comminazione della sanzione sono diversificate sulla base della categoria di appartenenza del soggetto agente.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari determinate ai sensi del D.Lgs. 231/2001 prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali, in quanto le regole imposte dal Modello e dal Codice Etico sono assunte da Minoronzone in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni segnalate possano determinare.


Il potere disciplinare di cui al presente Modello è esercitato, anche su proposta del Gestore delle segnalazioni e/o dell'OdV, dal Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, dove applicabili.

Nel caso in cui trovi diretta applicazione la Procedura *Whistleblowing* adottata dalla Società, si rimanda alla stessa.

5.3 Misure disciplinari.

Il Modello di Minoronzone costituisce un insieme di regole, alle quali il personale deve attenersi, in materia di norme comportamentali e di sanzioni: ogni sua violazione, pertanto, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni.

Tutto il personale dipendente di ogni ordine e grado (operai, impiegati, quadri e dirigenti) e legato alla Società da qualsiasi tipologia contrattuale di lavoro (anche *full time* o *part time*), con o senza vincolo di subordinazione (anche

	Modello Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 8 n. 231	
	M.O.G.C GE	Revisione 0 del 06/05/2025
		Pagina 42 di 61

di natura parasubordinata) è tenuto al rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, nel Codice Etico, nonché nei relativi allegati, ivi inclusa la Procedura *Whistleblowing*.

5.3.1 Misure nei confronti dei dipendenti (non dirigenti).

Nei confronti dei lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare è applicato in conformità alle norme procedurali di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed ai vigenti CCNL di categoria, nonché da eventuali accordi di secondo livello e/o regolamenti interni attuati dall'azienda, anche con riferimento alle modalità, alle forme ed all'*iter* procedurale di contestazione delle violazioni ed irrogazione delle sanzioni e relative impugnazioni da parte del lavoratore.

Qualora il fatto costituisca violazione anche di doveri derivanti dalla Legge o dal rapporto di lavoro, tali da non consentire ulteriormente il proseguimento del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, secondo l'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare.

Ferma restando la discrezionalità del titolare del potere disciplinare, in caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello e/o nel Codice Etico, in proporzione alla gravità delle infrazioni, si applicano le sanzioni di seguito indicate:

a) Ammonizione verbale (o misura equivalente prevista dal CCNL di riferimento applicato dall'azienda):

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello e/o dal Codice Etico o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- tolleranza o omessa segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale.

b) Ammonizione scritta (o misura equivalente prevista dal CCNL di riferimento applicato dall'azienda):

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello e/o dal Codice Etico, nonché dei relativi allegati, ivi inclusa la Procedura *Whistleblowing*, o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e/o del Codice Etico, nonché dei relativi allegati, ivi inclusa la Procedura *Whistleblowing*.);
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale;
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale.

c) Multa non superiore a tre ore di retribuzione (o misura equivalente prevista dal CCNL di riferimento applicato dall'azienda):

- inefficacia dell'ammonizione verbale o scritta, ovvero nei casi in cui la natura dell'infrazione sia tale da far ritenere l'inadeguatezza del rimprovero;
- prima infrazione di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate;
- inefficacia dell'ammonizione verbale o scritta, ovvero prima infrazione di maggiore gravità degli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante, del segnalato e dei contenuti della segnalazione, previsti dal D.Lgs. 24/2023 a tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti, ovvero compimento di azioni o comportamenti atti ad ostacolare o tentare di ostacolare una segnalazione, nonché compimento di modesti atti di ritorsione o discriminazione nei confronti dell'autore della segnalazione e/o degli altri soggetti specificatamente individuati dal D.Lgs. 24/23 (c.d. facilitatori);

- redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera e l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- in generale, inosservanza (ripetuta o di una certa gravità) dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal Modello e/o dal Codice Etico o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o delle istruzioni impartite dai superiori, ovvero delle prescrizioni in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti ai sensi del D.Lgs. 24/2023.

d) Sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro (o misura equivalente prevista dal CCNL di riferimento applicato dall'azienda):

- casi di recidiva;
- prima infrazione di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicitate;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi;
- in generale, inosservanza (ripetuta o di una certa gravità) dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal Modello e/o dal Codice Etico o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o delle istruzioni impartite dai superiori, ovvero inosservanza delle prescrizioni in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti ai sensi del D.Lgs. 24/2023;
- violazione dolosa o colposa delle prescrizioni in materia di *Whistleblowing* ai sensi del D.Lgs. 24/2023 da parte del dipendente, venendo meno agli obblighi di riservatezza sull'identità dell'autore della segnalazione, ovvero compiendo azioni o comportamenti atti ad ostacolare o tentare di ostacolare una segnalazione, nonché compiendo atti di ritorsione o di discriminazione nei confronti del segnalante e/o degli altri soggetti specificatamente individuati dal D.Lgs. 24/23 (c.d. facilitatori).

e) Licenziamento (o misura equivalente prevista dal CCNL di riferimento applicato dall'azienda):

Il lavoratore che, nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati sanzionati dal D.Lgs. 231/01, è sottoposto per ciò stesso alla sanzione disciplinare del licenziamento nel rispetto del CCNL di riferimento.

In particolare, la sanzione del licenziamento si applica:

- nel caso in cui un dipendente abbia, dolosamente e colposamente (in quest'ultimo caso, solo per i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro), compiuto un'infrazione di tale rilevanza da integrare, anche in via puramente astratta, ipotesi di reato ai sensi del D.Lgs. 231/01, nonché tale da comportare la possibile applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal D.lgs. 231/01;
- nei più gravi casi di violazione dolosa o colposa delle prescrizioni in materia di *Whistleblowing* ai sensi del D.Lgs. 24/2023 da parte del dipendente, venendo gravemente meno agli obblighi di riservatezza sull'identità dell'autore della segnalazione, ovvero compiendo azioni o comportamenti atti ad ostacolare o tentare di ostacolare una segnalazione, nonché compiendo gravi atti di ritorsione o di discriminazione nei confronti del segnalante e/o degli altri soggetti specificatamente individuati dal D.Lgs. 24/23 (c.d. facilitatori).

Nel caso di reiterazione di violazioni, ovvero di violazioni di particolare gravità, o che hanno esposto la Società al pericolo di conseguenze pregiudizievoli, si applica una sanzione di maggiore gravità rispetto a quella prevista per la violazione commessa o, nei casi più gravi, il licenziamento.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, il procedimento disciplinare e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti a tale scopo delegati.

È previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello e/o del Codice Etico, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello e/o del Codice Etico senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza. Comunicazione che si ritiene superflua qualora la proposta per l'applicazione della sanzione provenga direttamente dall'Organismo di Vigilanza.

Al Gestore delle segnalazioni e all'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente ai procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una circolare interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

5.3.2 Misure nei confronti dei dirigenti.

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il comportamento dei Dirigenti si riflette infatti non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno, anche in termini di immagine sia rispetto al mercato, sia, in generale, rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, il rispetto da parte dei Dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello e/o nel Codice Etico e l'obbligo di farlo rispettare è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che da questi ultimi dipendono gerarchicamente.

Nel caso di violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte dei Dirigenti (da intendersi non soltanto come dirette violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ma anche del D.Lgs. 231/2001 e delle leggi ad esso collegate, più o meno indirettamente, tra cui il D.Lgs. 24/2023 in materia di *Whistleblowing*), la Società provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee, nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo 5.2 "*Principi generali*" e nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa ed in particolare dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) e dal CCNL applicabile, nonché da eventuali accordi di secondo livello e/o regolamenti interni attuati dall'azienda.

Tenendo altresì conto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e, qualora facciano venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nella risoluzione del rapporto di lavoro.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un Dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello e/o al Codice Etico e/o in violazione degli stessi, comportamenti che possano essere qualificati come infrazioni, ovvero comportamenti che costituiscono violazioni della Legge a tutela del dipendente o collaboratore che segnala condotte illecite rilevanti ai fini del D.Lgs. 24/2023 o comunque ai fini del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello e/o del Codice Etico di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Qualora le infrazioni del Modello, ovvero del D.Lgs. 231/2001 e delle leggi ad esso collegate, tra cui il D.Lgs. 24/2023 in materia di *Whistleblowing*, da parte dei Dirigenti costituiscano una fattispecie penalmente rilevante, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- sospensione cautelare del Dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- revoca di procure o deleghe eventualmente attribuite;

- attribuzione di una diversa collocazione all'interno della Società.

A seguito dell'esito del giudizio penale che confermasse la violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte del Dirigente e quindi lo condannasse per uno dei reati previsti nello stesso, quest'ultimo sarà soggetto al provvedimento disciplinare riservato ai casi di infrazione di maggiore gravità.

Fermo restando che è prevista la sanzione del licenziamento per giustificato motivo qualora l'infrazione commessa dal Dirigente possa determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni in via cautelare previste dal D.Lgs. 231/01.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni:

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato per cui è applicabile il D.Lgs. 231/01 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello e/o dal Codice Etico;
- la mancata vigilanza sui sottoposti circa il rispetto del Modello e/o del Codice Etico e delle regole da esso richiamate;
- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazione" nei confronti del Gestore delle segnalazioni;
- la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o *partner* della Società;
- la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- il compimento, o anche solo la tolleranza, di atti ritorsivi e/o discriminatori, intesi come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione interna o esterna/divulgazione pubblica/denuncia, che provoca o può provocare al segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni (eventualmente su segnalazione del Gestore delle segnalazioni e/o dell'OdV e/o del Datore di Lavoro nel caso di infrazioni al sistema della salute e sicurezza sul lavoro), il procedimento disciplinare e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti a tale scopo delegati.

È previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni ai Dirigenti per violazione del Modello e/o del Codice Etico; per tale motivo, ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'OdV per le valutazioni e il monitoraggio di sua competenza. Tale coinvolgimento si presume quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

Al Gestore delle segnalazioni e all'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente ai procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

5.3.3 Misure nei confronti degli Amministratori.

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello e/o del Codice Etico poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne prospettano l'immagine verso i dipendenti, i soci, le Autorità di Vigilanza, i clienti ed in generale tutti gli *stakeholders*. I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi 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.

Se la violazione riguarda un Amministratore della Società, il Gestore delle segnalazioni deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Sindaco mediante relazione scritta. In questo caso, il Consiglio

di Amministrazione può applicare qualsiasi provvedimento previsto dalla legge, determinato in base alla gravità, alla colpa ed al danno, anche solo potenziale, derivante alla Società, eventualmente coadiuvato dall'Organismo di Vigilanza.

Le sanzioni applicabili nei confronti degli amministratori sono la revoca delle deleghe. Nei casi più gravi e quando la violazione sia tale da ledere il rapporto di fiducia con la Società, il Consiglio di Amministrazione propone all'Assemblea la revoca della carica e/o l'azione di responsabilità nei confronti dell'Amministratore ai sensi dell'art. 2392 del Codice civile (si precisa che l'azione di responsabilità nei confronti degli amministratori ha natura risarcitoria e che, pertanto, non può essere considerata una sanzione).

Si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce violazione dei doveri degli Amministratori:


- la commissione, anche sotto forma di tentativo, nell'espletamento delle proprie funzioni, di un reato c.d. presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello e/o dal Codice Etico;
- la mancata vigilanza sui sottoposti circa il rispetto del Modello e/o del Codice Etico e delle regole da esso richiamate;
- l'inadempimento degli obblighi di "segnalazione" e di "informazione" nei confronti del Gestore delle segnalazioni;
- l'inosservanza del D.Lgs. 24/2023 in materia di "Whistleblowing" consistente in una violazione degli obblighi di riservatezza sull'identità dell'autore della segnalazione o in atti di ritorsione o discriminazione a danno del segnalante e/o degli altri soggetti specificatamente individuati dal D.Lgs. 24/23 (c.d. facilitatori);
- la mancata adozione di canali di segnalazione idonei ai sensi del D.Lgs. 24/2023, la mancata adozione o non conformità alla normativa delle procedure per effettuare e gestire le segnalazioni *Whistleblowing* o anche la mancata verifica ed analisi riguardo alle segnalazioni ricevute;
- la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o *partner* della Società;
- la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- il compimento, o anche solo la tolleranza, di atti ritorsivi e/o discriminatori, intesi come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione interna o esterna/divulgazione pubblica/denuncia, che provoca o può provocare al segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato al Gestore delle segnalazioni e all'OdV per le valutazioni ed il monitoraggio di loro competenza.

5.3.4 Misure nei confronti del Sindaco.

Le violazioni del presente Modello e/o del Codice Etico, così come ogni inosservanza del D.Lgs. 24/2023 in materia di "Whistleblowing" consistente in una violazione degli obblighi di riservatezza sull'identità dell'autore della segnalazione o in atti di ritorsione o discriminazione a danno del segnalante e/o degli altri soggetti specificatamente individuati dal D.Lgs. 24/23 (c.d. facilitatori), da parte del Sindaco, devono essere tempestivamente comunicate, da chiunque ne abbia avuto conoscenza, al Gestore delle segnalazioni, il quale ne darà comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

Tale organo, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, qualora tali violazioni siano anche solo potenzialmente idonee ad integrare una giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di propria competenza e provvede alle ulteriori incombenze previste dalla Legge.

	Modello Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 8 n. 231	
	M.O.G.C GE	Revisione 0 del 06/05/2025
		Pagina 47 di 61

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato al Gestore delle segnalazioni e all'OdV per le valutazioni ed il monitoraggio di loro competenza.

5.3.5 Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Le violazioni del presente Modello e/o del Codice Etico, così come ogni inosservanza del D.Lgs. 24/2023 in materia di “*Whistleblowing*” consistente in una violazione degli obblighi di riservatezza sull'identità dell'autore della segnalazione o in atti di ritorsione o discriminazione a danno del segnalante e/o degli altri soggetti specificatamente individuati dal D.Lgs. 24/23 (c.d. facilitatori), da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere tempestivamente comunicate, dagli altri membri dell'OdV nel caso in cui la Società opti per una composizione collegiale dell'OdV, ovvero da chiunque ne abbia avuto conoscenza, al Gestore delle segnalazioni, il quale ne darà comunicazione al Consiglio di amministrazione.

Tale organo, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, adotterà gli opportuni provvedimenti quali, a titolo esemplificativo, la revoca dell'incarico.

5.3.6 Misure nei confronti di consulenti, collaboratori, agenti e partner commerciali.

Minoronzone, nell'ottica di una migliore efficacia preventiva del Modello in relazione alla commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01, ha previsto misure sanzionatorie anche nei confronti di *partner* commerciali, fornitori, consulenti, agenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, che adottino comportamenti in contrasto con il D.Lgs. 231/01, con i principi ed i valori contenuti nel Codice Etico adottato dalla Società, nonché con le misure indicate nel presente Modello.

A tal riguardo, nei contratti stipulati tra Minoronzone e tali soggetti, devono essere inserite specifiche clausole risolutive espresse che prevedono la risoluzione del contratto nel caso in cui la controparte tenga condotte in violazione delle prescrizioni di cui al presente Modello e/o di cui al Codice Etico e tali da comportare il rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01, fatto salvo ed impregiudicato il diritto di Minoronzone di chiedere il risarcimento dei danni che le predette condotte cagionino a carico della Società.

In considerazione di quanto sopra, copia del presente Modello e del Codice Etico deve essere consegnata a consulenti, agenti e collaboratori esterni, fornitori e *partner* commerciali, comunque denominati.

Tali sanzioni si applicano anche nel caso di inosservanza del D.Lgs. 24/2023 in materia di “*Whistleblowing*”, consistente in una violazione degli obblighi di riservatezza sull'identità dell'autore della segnalazione o in atti di ritorsione o discriminazione a danno del segnalante e/o degli altri soggetti specificatamente individuati dal D.Lgs. 24/23 (c.d. facilitatori).

5.4 Misure disciplinari in applicazione della disciplina sul *Whistleblowing*.

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 2-bis, del D.Lgs. 231/2001, le sanzioni di cui ai paragrafi precedenti, nel rispetto dei principi e dei criteri ivi enunciati, si applicano nei confronti di chi viola le misure adottate dalla Società a tutela del segnalante, nonché chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Nello specifico, il compimento di atti ritorsivi nei confronti del segnalante in buona fede costituisce grave violazione disciplinare che sarà sanzionata secondo quanto previsto nei paragrafi precedenti.

L'adozione di misure discriminatorie, come meglio specificate nella Procedura *Whistleblowing* adottata dalla Società, nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni, ferma restando la possibilità di comunicarle

direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) attraverso una segnalazione effettuata per il tramite del canale messo a disposizione da tale ente, può essere denunciata altresì alla competente Direzione Territoriale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del soggetto segnalante.

Sarà onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono dettate da ragioni totalmente estranee alla segnalazione stessa.

È altresì vietato ogni utilizzo abusivo dei canali di segnalazione, così come non è consentito ad alcuno, inclusi gli amministratori di sistema, accedere, verificare o diffondere i contenuti del canale informatico "dedicato". La violazione di questi divieti comporterà l'applicazione di sanzioni disciplinari.

Le tutele del segnalante previste dal D.Lgs. 24/2023 vengono meno nel caso di segnalazioni che dovessero risultare manifestamente infondate e/o deliberatamente preordinate con l'obiettivo di danneggiare il segnalato o l'azienda, nonché quando sia accertata la responsabilità penale o civile del segnalante per i reati di diffamazione o calunnia, o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, commessi con dolo o colpa grave. Anche in questo caso, tale comportamento costituisce grave violazione disciplinare ed è sanzionato secondo le procedure di cui sopra.

CAPITOLO 6 – DIFFUSIONE DEL MODELLO DI MINORONZONI

L'adeguata diffusione e conoscibilità del Modello, attuata tramite attività di formazione e informazione dei Destinatari in ordine ai principi ed alle prescrizioni ivi e nei suoi allegati contenuti, rappresentano fattori fondamentali e necessari per la corretta ed efficace attuazione dello stesso.

Per tale motivo, Minoronzoni si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello da parte dei soggetti tenuti al suo rispetto, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto da ciascun Destinatario.

Tutti i Destinatari del Modello sono pertanto tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza, lealtà e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello, nonché delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli, attraverso l'implementazione di un adeguato sistema di procedure e controlli.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dall'organo amministrativo della Società, che identifica, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, le migliori iniziative e modalità per garantirne una adeguata conoscenza e comprensione. L'Organismo di Vigilanza, in ossequio ai compiti allo stesso attribuiti dagli artt. 6 e 7 D.Lgs. 231/01, è chiamato a monitorare le iniziative adottate per la diffusione del Modello, ferma restando la sua prerogativa di proposta di eventuali integrazioni dallo stesso ritenute utili.

6.1 Diffusione e comunicazione del Modello.

La comunicazione dell'adozione del presente Modello e del Codice Etico, nonché del loro aggiornamento, è curata dall'organo amministrativo e avverrà tramite le modalità di seguito indicate:

- **personale interno** (soggetti apicali e soggetti alla direzione e vigilanza di quest'ultimi): il Modello e il Codice Etico sono pubblicati nel portale aziendale dedicato alle risorse umane, accessibile da tutti i dipendenti mediante login personale e password dal seguente indirizzo: <https://www.myinfinityportal.it>. Tutto il personale sarà pertanto informato riguardo l'avvenuta pubblicazione (e/o l'aggiornamento) dei predetti documenti con un'apposita comunicazione. La Società, a richiesta, mette a disposizione del personale interno anche copia in formato cartaceo. Al personale di nuova assunzione ne sarà data comunicazione al momento dell'assunzione stessa, anche tramite consegna di una copia in formato cartaceo e/o digitale.
- **soggetti esterni** (fornitori, collaboratori a vario titolo, consulenti, etc.): essi saranno informati, all'atto dell'avvio della collaborazione, per il tramite di specifiche informative e/o apposite clausole contrattuali, dell'adozione da parte della Società del Modello e del Codice Etico, nonché circa l'esigenza che il loro comportamento sia conforme alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 231/01, nonché ai principi etici e alle linee di condotta adottati da MINORONZONI SRL tramite il Codice Etico e, per i collaboratori più stretti, anche tramite il presente Modello.

In ogni caso, la Parte Generale del presente Modello e il Codice Etico saranno pubblicati sui siti *internet* aziendali www.toscablu.com, www.minoronzonicompany.com, www.lepandorine.com

6.2 Formazione ai dipendenti ed eventuali consulenti abituali stretti.

Al fine di agevolare una più efficiente comprensione della normativa di cui al D.Lgs. 231/01, dei principi e contenuti previsti dal Modello e dal Codice Etico, il personale interno della Società (apicale e non), nonché i collaboratori abituali più stretti, sono tenuti a partecipare a specifiche attività formative promosse dalla Società, con modalità

diversificate secondo il loro ruolo e grado di coinvolgimento nelle attività aziendali individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/01.

La Società predispone mezzi e modalità che assicurino sempre la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze dei partecipanti, la possibilità di valutazione del loro livello di apprendimento e la valutazione del loro livello di gradimento del corso, al fine di sviluppare nuove iniziative di formazione e migliorare quelle attualmente in corso, anche attraverso commenti e suggerimenti su contenuti, materiale, docenti, ecc.

In particolare, Minoronzi garantisce l'organizzazione di attività formative specifiche rivolte ai Dirigenti, agli altri dipendenti ed ai collaboratori più stretti coinvolti nelle attività aziendali sensibili, nonché ai neoassunti, con frequenza e contenuti idonei a garantire la conoscenza del Decreto e la diffusione del Modello. A tal riguardo, saranno adottati idonei strumenti di comunicazione al fine di tenere aggiornati i dipendenti circa eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante modifica procedurale, normativa e/o organizzativa.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare:

- la qualità e i contenuti dei corsi;
- la frequenza degli aggiornamenti;
- l'effettiva partecipazione agli stessi del personale.

I corsi di formazione, nello specifico, dovranno necessariamente prevedere:

- una panoramica sulla disciplina della responsabilità amministrativa degli enti e delle persone giuridiche ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- un approfondimento dedicato ai principi contenuti nel presente Modello e nel Codice Etico;
- una descrizione del ruolo e dei compiti dell'Organismo di Vigilanza;
- una sensibilizzazione sui flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la descrizione del sistema sanzionatorio previsto dal Modello.

La partecipazione ai programmi di formazione, che può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici, è obbligatoria rispetto a tutti i destinatari della formazione stessa e deve essere documentata.

CAPITOLO 7 – AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Minoronzi è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

L'analisi del sistema di controllo interno è aggiornata al mese di ottobre 2024 ed è stata condotta con riferimento alle fattispecie di reato previste nel D.Lgs. 231/2001 alla predetta data.

Il Modello dovrà essere sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione della Società e del contesto in cui la stessa si troverà ad operare.

Essendo il Modello un *“atto di emanazione dell'organo dirigente”*, in conformità al dettato normativo di cui all'art. 6, co. 1, lett. a), D.Lgs. 231/01, eventuali modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale dello stesso che dovessero rendersi necessarie per sopravvenute esigenze aziendali ovvero per adeguamenti normativi, sono rimesse alla competenza dell'organo amministrativo di Minoronzi, anche sulla base di eventuali proposte avanzate dall'Organismo di Vigilanza.


Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello ed al suo adeguamento in relazione altresì a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni ivi contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia preventiva in relazione a quei determinati comportamenti illeciti;
- modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ivi comprese variazioni al sistema di deleghe e procure esistenti, anche in conseguenza di eventuali operazioni straordinarie, e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- mutamenti delle aree di *business*;
- modifiche normative, quali, per esempio, l'introduzione di nuove fattispecie di reato c.d. presupposto nel *“catalogo”* contenuto nel D.Lgs. 231/01;
- risultanze di controlli da cui emergano criticità o anomalie rispetto all'efficacia del sistema di controllo interno;
- ogni altra evidenza ritenuta meritevole di segnalazione da parte dell'Organismo di Vigilanza della Società.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendessero necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello, segnalati in forma scritta dall'OdV al Consiglio di Amministrazione, devono essere presi tempestivamente in considerazione da quest'ultimo per le delibere di propria competenza.

L'OdV deve essere costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione di eventuali nuove norme e procedure aziendali. In ogni caso, l'OdV ha il potere di proporre modifiche o integrazioni al Modello, ivi comprese quelle inerenti:

- l'introduzione di nuove procedure e controlli nel caso in cui non sia sufficiente una revisione di quelle esistenti;
- la revisione dei documenti e delle procedure aziendali e societarie che formalizzano l'attribuzione delle responsabilità e dei compiti ai soggetti responsabili o referenti di processi aziendali e attività *“sensibili”* o comunque che svolgono un ruolo di snodo nelle attività considerate a rischio;
- l'introduzione di ulteriori controlli sulle attività *“sensibili”*, con formalizzazione delle iniziative di miglioramento intraprese in apposite procedure;
- la segnalazione di esigenze di integrazione di regole di carattere generale.

 MINORONZI	Modello Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 8 n. 231		
	M.O.G.C GE	<i>Revisione 0 del 06/05/2025</i>	Pagina 52 di 61

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle funzioni interessate; tali modifiche saranno oggetto di approvazione da parte dell'organo amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati.

ALLEGATO 1 – Elenco dei reati c.d. presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001

Art. 24 del Decreto: indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture.

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-*bis* c.p.).
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-*ter* c.p.).
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, co. 2, n. 1 c.p.).
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bisc*.p.).
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.).
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.).
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2 L. 23/12/1986, n. 898).
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.).
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-*bis* c.p.).

Art. 24-*bis* del Decreto: delitti informatici e trattamento illecito di dati.

- Documenti informatici (491-*bis* c.p.).
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.).
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (615-*quater* c.p.).
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.).
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.).
- Estorsione informatica (art. 629, comma 3, c.p.).
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (635-*bis* c.p.).
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.).
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.).
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse (art. 635-*quater*.1, c.p.).
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.).
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.).
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, co. 11, D.L 21 settembre 2019, n. 105).

Art. 24 *ter* del Decreto: delitti di criminalità organizzata.

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.).
- Associazione di tipo mafioso anche straniere (art. 416-*bis* c.p.).
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.).
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.).
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309).
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-*bis* c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91).

Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).

Art. 25 del Decreto: peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione.

- Indebita destinazione di denaro o cose mobili (se offende gli interessi finanziari dell'UE) (art. 314-bis c.p.).
- Concussione (art. 317 c.p.).
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.).
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.).
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.).
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.).
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.).
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.).
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.).
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.).
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.).
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.).
- Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.).
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.).

Art. 25-bis del Decreto: falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete (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.).
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.).
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Art. 25-bis.1 del Decreto: delitti contro l'industria e il commercio.

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.).
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.).
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.).
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.).
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.).
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.).
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.).
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

Art. 25-ter del Decreto: reati societari.

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.).
- Fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.).
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.).
- Impedito controllo (art. 2625, co. 2, c.c.).
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.).
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.).
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.).
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.).
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis, c.c.).
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.).
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.).
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.).
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.).
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.).
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.).
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, co. 1 e 2, c.c.).
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023).

Art. 25-quater del Decreto: reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali.

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.).
- Associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.).
- Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-bis 1 c.p.).
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.).
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.).
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.).
- Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1 c.p.).
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.).
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 quinquies. 1 c.p.).
- sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies. 2 c.p.).
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.).
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.).
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.).
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.).
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.).
- Sequestro di persona a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.).
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.).
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.).
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.).
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.).
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.).
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (art. 1 L. 342/1976).
- Danneggiamento delle installazioni a terra (art. 2 L. 342/1976).
- Sanzioni (art. 3 L. 422/1989).
- Pentimento operoso (art. 5 D. Lgs. 625/1979).

- Convenzione di New York il 9 dicembre 1999 (art. 2).

Art. 25-quater.1 del Decreto: pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.

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

Art. 25-quinquies del Decreto: delitti contro la personalità individuale.

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.).
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.).
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.).
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.).
- Pornografia virtuale (art. 600-quater1 c.p.).
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.).
- Tratta di persone (art. 601 c.p.).
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.).
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.).
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).

Art. 25-sexies del Decreto: reati di abuso di mercato.

- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. n. 58/1998).
- Manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. n. 58/1998).

Art. 187-quinquies TUF: altre fattispecie in materia di abusi di mercato.

- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. n. 58/1998).
- Manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. n. 58/1998).

Art. 25-septies del Decreto: reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.).
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

Art. 25-octies del Decreto: ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio.

- Ricettazione (art. 648 c.p.).
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.).
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.).
- Autoriciclaggio (art. 648-ter1 c.p.).

Art. 25-octies1 del Decreto: delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori.

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.).
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.).
- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.).
- Aggravante (co. 2, art. 25-octies1 D.Lgs. 231/01).

- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-*bis* c.p.).

Art. 25-novies del Decreto: delitti in materia di violazione del diritto d'autore.

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, co. 1, lett. a) *bis* L. n. 633/1941).
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, co. 3, L. n. 633/1941).
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-*bis*, co. 1, L. n. 633/1941).
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-*bis*, co. 2, L. n. 633/1941).
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-*ter* L. n. 633/1941).
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-*septies*. L. n. 633/1941).
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-*octies*, L. n. 633/1941).

Art. 25-decies del Decreto: induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

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

Art. 25-undecies del Decreto: reati ambientali.

- Inquinamento ambientale (art. 452-*bis* c.p.).
- Disastro ambientale (art. 452-*quater* c.p.).
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quinquies* c.p.).
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.).
- Circostanze aggravanti (art. 452-*octies* c.p.).
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.).
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis* c.p.).
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. 150/92, artt. 1, 2, 3-*bis* e 6).
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi o aeromobili (D.Lgs. 152/06, art. 137).
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs. 152/06, art. 256).

- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D.Lgs. 152/06, art. 257).
- Traffico illecito di rifiuti (D.Lgs. 152/06, art. 259).
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs. 152/06, art. 258).
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-*quaterdecies* c.p.).
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D.Lgs. 152/06, art. 260-*bis*).
- Sanzioni (art. 279 D.Lgs. n. 152/2006).
- Inquinamento doloso provocato da navi (D.Lgs. 202/07, art. 8).
- Inquinamento colposo provocato da navi (D.Lgs. 202/07, art. 9).
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3 L. 549/1993).

Art. 25-duodecies del Decreto: impiego di cittadini di paesi terzi con permesso di soggiorno irregolare.

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 co. 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5 D.Lgs. N. 286/1998).
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, co. 12-*bis* D.Lgs. n. 286/998).

Art. 25-terdecies del Decreto: razzismo e xenofobia.

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

Art. 25-quaterdecis del Decreto: frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.

- Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989).
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989).

Art. 25-quinquesdecies del Decreto: reati tributari.

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000).
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000).
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000).
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000).
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000).
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000).
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000).
- Indebita compensazione (art. 10-*quater* D.Lgs. n. 74/2000).

I reati di cui agli artt. 4, 5 e 10-*quater* del D.Lgs. 74/2000 rilevano solo se commessi al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione europea, da cui consegue o possa conseguire un danno complessivo pari o superiore a dieci milioni di euro.

Art. 25-sexiesdecies del Decreto: contrabbando.

- Diritti doganali e diritti di confine (art. 27 D.Lgs. 141/2024).
- Contrabbando per omessa dichiarazione (art. 78 D.Lgs. 141/2024).
- Contrabbando per dichiarazione infedele (art. 79 D.Lgs. 141/2024).
- Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine (art. 80 D.Lgs. 141/2024).

- Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti (art. 81 D.Lgs. 141/2024).
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 82 D.Lgs. 141/2024).
- Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento (art. 83 D.Lgs. 141/2024).
- Contrabbando di tabacchi lavorati (art. 84 D.Lgs. 141/2024).
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati (art. 85 D.Lgs. 141/2024).
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (art. 86 D.Lgs. 141/2024).
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 88 D.Lgs. 141/2024);
- Confisca (art. 94 D.Lgs. 141/2024);
- Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici (art. 40 D.Lgs. 504/95);
- Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi lavorati (art. 40-bis D.Lgs. 504/95);
- Circostanze aggravanti (art. 40-ter D.Lgs. 504/95);
- Circostanze attenuanti (art. 40-quater D.Lgs. 504/95);
- Vendita di tabacchi lavorati senza autorizzazioni o acquisto da persone non autorizzate alla vendita (art. 40-quinquies D.Lgs. 504/95);
- Fabbricazione clandestina di alcool e bevande alcoliche (art. 41 D.Lgs. 504/95);
- Associazione per la fabbricazione clandestina di alcool e bevande alcoliche (art. 42 D.Lgs. 504/95);
- Sottrazione all'accertamento dell'accisa sull'alcool e bevande alcoliche (art. 43 D.Lgs. 504/95);
- Confisca (art. 44 D.Lgs. 504/95);
- Circostanze aggravanti (art. 45 D.Lgs. 504/95).

Art. 25-septiesdecies del Decreto: delitti contro il patrimonio culturale.

- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.).
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.).
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.).
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.).
- Violazione in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.).
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.).
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.).
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.).
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.).

Art. 25-duodecimes del Decreto: riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.).
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.).

Art. 12 della Legge n. 9/2013: Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva].

- Impiego, adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.).
- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.).
- Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.).
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.).
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 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.).


- Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.).

Art. 10 della Legge n. 146/2006: reati transnazionali.

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 co. 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5 del T.U. di cui al D.Lgs. n. 286/1998).
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309).
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* del D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43).
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.).
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.).
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-*bis* c.p.).

Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle crypto-attività (modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937).

- Responsabilità dell'ente (art. 34 D.Lgs. 129/2024).
- Divieto di abuso di informazioni privilegiate (art. 89 regolamento (UE) 2023/1114).
- Divieto di divulgazione illecita di informazioni privilegiate (art. 90 regolamento (UE) 2023/1114).
- Divieto di manipolazione del mercato (art. 91 regolamento (UE) 2023/1114).

 MINORONZI	Modello Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 8 n. 231		
	M.O.G.C GE	<i>Revisione 0 del 06/05/2025</i>	Pagina 61 di 61

ALLEGATO 2 – Organigramma societario