

## **ILAPAK Italia S.p.A.**

a socio unico

Sede Legale in Foiano della Chiana (AR), CAP 52045, Via Lama 11/13  
Numero REA – AR 157775, Codice fiscale e Partita IVA 10059400159

### **MODELLO**

### **DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

sulla “Responsabilità Amministrativa delle Imprese”

## **Parte Generale**

*Il presente “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” (“Modello”) di ILAPAK Italia S.p.A. è stato redatto e revisionato in attuazione dei dettami di cui agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231 del 2001.*

*L’aggiornamento del Modello è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 16 marzo 2021 e sarà efficacemente attuato attraverso la sua progressiva implementazione da parte del Consiglio di Amministrazione medesimo e dell’Organismo di Vigilanza.*

*Il “Modello” costituisce il riferimento gestionale atto a costituire lo strumento predisposto ai fini della prevenzione degli illeciti penali previsti dal D.Lgs. citato, in ossequio alla politica di etica aziendale adottata dalla Società.*

*È vietata la riproduzione e l’utilizzo anche parziale del presente documento se non espressamente autorizzato dai suoi autori.*

**Revisione corrente:** 16 marzo 2021

<b>Versione</b>	<b>Causale modifiche</b>	<b>Data</b>
1.0	Prima adozione del Modello Organizzativo	2 marzo 2018
1.1	Aggiornamenti e integrazioni per novità normative (Whistleblowing e Reati tributari)	16 marzo 2021

## INDICE DEL DOCUMENTO

1.	IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 - “DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA” .....	9
	PRINCIPI GENERALI.....	9
	I SOGGETTI .....	9
	L’INTERESSE O IL VANTAGGIO DELLA SOCIETÀ .....	10
	I REATI PRESUPPOSTO PER L’APPLICAZIONE DEL DECRETO 231/2001 .....	11
	LE SANZIONI.....	12
	IL MODELLO ORGANIZZATIVO – EFFICACIA ESIMENTE.....	12
	REQUISITI DEI MODELLI.....	13
	LE LINEE GUIDA .....	14
2.	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ILPAK ITALIA SPA	14
	LE CARATTERISTICHE DEL MODELLO.....	15
3.	L’ATTUALE STRUTTURA DI ILPAK ITALIA .....	18
	LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	19
	CORPORATE GOVERNANCE .....	21
	SISTEMI DI GESTIONE DEI RISCHI E DI CONTROLLO INTERNO.....	22
4.	ATTIVITA’ PROPEDEUTICHE ALL’ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO.....	23
	MAPPATURA DELLE C.D. “AREE A RISCHIO DI REATO” E ANALISI DEI RISCHI POTENZIALI.....	24
	RISK ASSESSMENT - VALUTAZIONE DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO.....	25
5.	INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI DESTINATARI DEL MODELLO.....	28
6.	INFORMAZIONE AI SOGGETTI TERZI.....	29
7.	SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO .....	30
8.	ORGANISMO DI VIGILANZA .....	30
	NOMINA E DURATA IN CARICA.....	30
	COMPITI .....	30
	COMPOSIZIONE .....	32
	IL REQUISITO DELLA PROFESSIONALITÀ.....	32
	IL REQUISITO DELLA INDIPENDENZA .....	33
	EFFETTIVITÀ E CONTINUITÀ DELL’AZIONE.....	33
	LINEE DI RIPORTO .....	33
	OBBLIGHI DI INFORMAZIONE VERSO L’ORGANISMO DI VIGILANZA .....	34
	SEGNALAZIONI DI COMPORTAMENTI ILLEGITIMI AI SENSI DELLA L. 179 DEL 2017 IN MATERIA DI “WHISTLEBLOWING” .....	34
	AUTONOMIA FINANZIARIA.....	36
	STATUTO DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA.....	37
	LA SCELTA OPERATA DA ILPAK ITALIA S.P.A. ....	37
9.	VERIFICHE PERIODICHE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	37

**Allegati**

- "A"** – Elenco reati presupposto
- "B"** – Sistema disciplinare e sanzionatorio
- "C"** – Statuto Organismo di Vigilanza

## DEFINIZIONI

<i>Amministratore/i</i>	Componente/i del Consiglio di Amministrazione di ILPAK Italia SpA
<i>Attività a Rischio di Reato o Attività Sensibili</i>	Indicano i processi, operazioni o atti ovvero insieme di operazioni e atti nello svolgimento dei quali, in rapporto alle fattispecie dei Reati Presupposto, è astrattamente possibile, da parte delle persone che svolgono la propria attività per la Società, la commissione di un reato rientrante in tali fattispecie
<i>Aree a rischio di reato</i>	Funzioni, uffici e/o reparti nell'ambito delle quali possono astrattamente essere commessi i Reati Presupposto
<i>CCNL</i>	Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati da ILPAK Italia
<i>Codice Etico</i>	Indica il Codice Etico adottato dalla società Capogruppo IMA SpA il cui testo integrale risulta reperibile sul sito web <a href="http://www.ima.it">www.ima.it</a> . Documento contenente i principi etici generali di comportamento, raccomandazioni, obblighi e divieti a cui la Capogruppo e le società facenti capo al Gruppo IMA si ispirano e che i dipendenti di ILPAK Italia sono tenuti a conoscere e rispettare. Ai fini del Modello Organizzativo il riferimento al "Codice Etico" si intende limitato esclusivamente a quelle regole di condotta e di comportamento (ivi previste) la cui violazione e/o mancato rispetto possa portare (o sia strumentale) alla commissione di un Reato Presupposto
<i>Consiglio di Amministrazione</i>	Il Consiglio di Amministrazione di ILPAK Italia
<i>Collaboratori</i>	Si intende qualunque soggetto che abbia in essere rapporti di collaborazione anche con poteri ma senza vincolo di subordinazione, di agenzia, di rappresentanza e/o altri rapporti professionali non a carattere subordinato

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**  
**Parte Generale**

<i>Consigliere/i Delegato/i</i>	Consigliere di Amministrazione dotato di specifiche deleghe operative in forza di delibere del Consiglio di Amministrazione di ILPAK Italia
<i>CONSOB</i>	Commissione Nazionale per le Società e la Borsa
<i>Consulenti</i>	Soggetti che agiscono in nome e/o per conto di ILPAK Italia in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale
<i>Corporate Governance</i>	L'insieme delle norme, regolamenti e procedure di governo societario così come definiti dal Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana SpA.
<i>Decreto o D.Lgs 231/01 o Decreto 231/01</i>	Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, come successivamente modificato ed integrato
<i>Destinatari</i>	Soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni del presente Modello ai sensi del Decreto quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, gli Organi Societari, gli Amministratori, i Sindaci, i Dipendenti, i Consulenti, gli agenti, i Collaboratori e i Partner nonché coloro che operano su mandato della Società e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, vi instaurano, a qualsiasi titolo, anche di fatto, rapporti o relazioni negoziali o di collaborazione operando nell'interesse della Società medesima
<i>Dipendenti</i>	Tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato con ILPAK Italia S.p.A., ivi compresi i dirigenti
<i>Ente</i>	Termine con cui D.lgs. n. 231/2001 indica la persona giuridica responsabile ai sensi del Decreto stesso
<i>Fornitori</i>	Fornitori di beni e servizi di ILPAK Italia che non rientrano nella definizione di Partner

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**  
**Parte Generale**

<i>Gruppo IMA</i>	Si intende IMA Industria Macchine Automatiche SpA (società Capogruppo) e le società da questa direttamente ed indirettamente controllate. La struttura aggiornata del Gruppo IMA è consultabile sul sito web istituzionale di IMA SpA - <a href="https://www.ima.it/Inv1/IT/Investor_Relations">https://www.ima.it/Inv1/IT/Investor_Relations</a>
<i>ILPAK Italia o Società</i>	ILPAK Italia S.p.A. avente sede legale in Foiano della Chiana AR, Via Lama 11/13
<i>IMA SpA o Capogruppo</i>	Si intende IMA Industria Macchine Automatiche SpA, con sede in Ozzano dell'Emilia (BO), Via Emilia 483, società capogruppo del Gruppo IMA e quotata presso il Mercato STAR organizzato e gestito da Borsa Italiana SpA
<i>Linee Guida</i>	Le "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001", predisposte da Confindustria, del marzo 2014 (approvate dal Ministero della Giustizia in data 21 luglio 2014)
<i>Modello, Modello Organizzativo o MOGC</i>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da ILPAK Italia, ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto. Il Modello è costituito nel suo complesso dalla Parte Generale, dalle Parti Speciali e dagli Allegati
<i>Organi Sociali o Organi Societari</i>	Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di ILPAK Italia
<i>Organismo di Vigilanza o OdV</i>	Indica l'Organismo di natura collegiale preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché al relativo aggiornamento in ILPAK Italia e previsto dall'art. 6 del Dlgs 231/01
<i>Partner</i>	Controparte contrattuale (inclusi i clienti) con la quale ILPAK Italia ha instaurato un rapporto contrattualmente regolato, destinata a cooperare con ILPAK Italia nell'ambito delle Attività a Rischio

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**  
**Parte Generale**

<i>Parte Generale</i>	La parte del Modello contenente, tra le altre cose, la descrizione delle funzioni del Modello e dell'Organismo di Vigilanza, nonché una descrizione dell'organizzazione e della struttura di ILPAK Italia
<i>Parte Speciale o Parti Speciali</i>	Le parti del Modello dedicate espressamente a ciascun Reato identificato come rilevante per l'attività di ILPAK Italia, nelle quali vengono descritti le specificità dei Reati, le Aree ed Attività a Rischio Reato, le principali caratteristiche del sistema di controllo e prevenzione agli stessi, nonché le attività di controllo e monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza
<i>Pubblica Amministrazione o P.A.</i>	Si intende l'insieme di enti e soggetti pubblici (Stato, Ministeri, Regioni, Province, Comuni, etc.) e talora organismi di diritto pubblico, concessionari, amministrazioni aggiudicatrici, s.p.a. miste, ecc.) e tutte le altre figure che svolgono in qualche modo la funzione pubblica nell'interesse della collettività e quindi nell'interesse pubblico
<i>Reati Presupposto o Reati</i>	Le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal Decreto. Il Modello Organizzativo di ILPAK Italia include l'elenco dei Reati presupposto previsti dal Decreto aggiornato alla data di pubblicazione del MOGC
<i>Sistema di Controllo Interno</i>	L'insieme delle procedure, processi e prassi applicative adottate da ILPAK Italia ed aventi come obiettivo il governo e il controllo di tutte le attività aziendali
<i>Sistema di Gestione della Qualità ("SGQ")</i>	Si intende il Sistema di Gestione della Qualità improntato alla norma ISO 9001 adottato da ILPAK Italia e relativo all'attività di "Progettazione, produzione, installazione ed assistenza di macchine e linee automatiche per il confezionamento in film flessibile". Il SGQ è stato certificato per la prima volta da SGS Italia SpA in data 2 maggio 2017.

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**  
**Parte Generale**

<i>Sistema di Gestione della Sicurezza e della Salute nei Luoghi di Lavoro ("SGSL")</i>	Modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e la sicurezza ai sensi dell'art.6 c.1, lett. A del Decreto 231/01 idoneo a prevenire i reati di cui agli artt. 589 e 590 c.3 del codice penale commessi con violazione delle norme antinfortunistiche sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.
<i>Sistema Informativo Integrato SAP</i>	Il sistema informativo gestionale integrato SAP/R3 adottato da ILPAK Italia per gestire, elaborare e memorizzare il flusso di dati tra le diverse funzioni aziendali
<i>Site Manager and Operation</i>	Indica il Responsabile di Stabilimento.
<i>Società Controllante o Controllante</i>	Indica Ilapak International SA, Zona Industriale E, 6916 Grancia (Suisse), titolare del 100% delle azioni di ILPAK Italia SpA
<i>Soggetti Apicali</i>	Indica le persone dotate di un potere autonomo di assumere decisioni in nome e per conto della Società pur nell'esercizio e nei limiti posti dalle rispettive deleghe. Ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. A) del Dlgs. 231/2001 sono persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società 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
<i>Soggetti sottoposti all'altrui direzione</i>	Indica le persone sottoposte alla direzione e vigilanza dei Soggetti Apicali come individuati nell'art. 7 D.lgs. n. 231/2001
<i>TUS</i>	Testo Unico per la Sicurezza, di cui al Decreto Legislativo n.81 del 9 aprile 2008 e successive modifiche ed integrazioni

## **PREMESSA**

Il presente Modello, approvato e adottato dal Consiglio di Amministrazione di ILAPAK Italia in data 2 marzo 2018 e costituisce il documento descrittivo e costitutivo delle regole, delle procedure e dei principi adottati e perseguiti da ILAPAK Italia in via continuativa al fine di dotarsi di uno strumento efficace ed operativo che garantisca, unitamente a tutto quanto già in essere ai fini di controllo e trasparenza, la massima riduzione dei rischi previsti dal Decreto 231/01.

### **1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 - “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”**

## **PRINCIPI GENERALI**

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231 attuativo dell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n°300, prevede, in aggiunta alla responsabilità penale della persona fisica che materialmente commette il “reato”, la responsabilità penale dell’Ente di “appartenenza” della medesima persona fisica, che ne ha tratto vantaggio o nel cui interesse il reato è stato commesso.

In conformità agli obblighi internazionali e comunitari, il Decreto in esame ha introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità diretta ed autonoma degli enti collettivi, collegata alla commissione di specifici reati; responsabilità definita “amministrativa”, ma nella sostanza configurabile come una vera e propria forma di responsabilità penale.

## **I SOGGETTI**

I soggetti alla cui azione criminosa il Decreto associa l’insorgere della responsabilità in capo all’Ente, devono essere legati alla società da un rapporto funzionale di dipendenza e/o da un rapporto negoziale derivante da un incarico ricevuto da un Soggetto Apicale (fornitori, consulenti, collaboratori ecc.).

In particolare l’art. 5 del D. Lgs. 231/2001 individua:

- a) i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria funzionale, cosiddetti Soggetti Apicali;
- b) i soggetti che esercitano di fatto la gestione e il controllo della Società;
- c) i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) e b).

Il legislatore ha conferito specifico rilievo anche alle situazioni “di fatto”, cioè a quelle situazioni in cui i poteri necessari per agire in autonomia non sono immediatamente desumibili dal ruolo ricoperto nell’ambito della struttura organizzativa o da documentazione ufficiale (deleghe, procure, ecc.).

L’art. 6 del Decreto dispone che, nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, la Società non risponde se prova che:

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

L’art. 7 dispone che la Società è responsabile se la commissione del reato da parte di un soggetto sottoposto all’altrui direzione è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza; obblighi che si riterranno assolti (salvo prova contraria che dovrà fornire la pubblica accusa) se la Società ha adottato efficacemente il modello di prevenzione.

#### **L’INTERESSE O IL VANTAGGIO DELLA SOCIETÀ**

Perché possa configurarsi la responsabilità in capo alla società è inoltre necessario che la condotta illecita ipotizzata sia stata posta in essere dai soggetti individuati “nell’interesse o a vantaggio della Società (1), mentre tale responsabilità è espressamente esclusa nel caso in cui il reato sia stato commesso “nell’interesse esclusivo proprio o di terzi”.

---

<sup>1</sup> *In tema di responsabilità da reato delle persone giuridiche e delle società, l’espressione normativa, con cui se ne individua il presupposto nella commissione dei reati “nel suo interesse o a suo vantaggio”, non contiene un’endiadi, perché i termini hanno riguardo a concetti giuridicamente diversi, potendosi distinguere un interesse “a monte” per effetto di un indebito arricchimento, prefigurato e magari non realizzato, in conseguenza dell’illecito, da un vantaggio obiettivamente conseguito con la commissione del reato, seppure non prospettato ex ante, sicché l’interesse ed il vantaggio sono in concorso reale (cfr Cassazione Penale Sez. II, 20.12.2005 n. 3615).*

Più precisamente la Corte di Cassazione ha affermato che l'Ente non risponde dell'illecito amministrativo dipendente da reato allorché il fatto è commesso dal singolo nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, non riconducibile nemmeno parzialmente all'interesse dell'Ente, ossia nel caso in cui non sia possibile configurare una immedesimazione fra la società ed i suoi organi.

Ad eccezione di quanto sopra esposto, l'Ente non risponde per quanto ha commesso il suo dipendente/rappresentante se dimostra di avere adottato le misure necessarie per impedire la commissione dei reati del tipo di quello realizzato (adozione ed efficace attuazione del Modello).

La giurisprudenza ha poi sottolineato che la responsabilità prevista in capo all'Ente dal D. Lgs. 231/2001 discende da una "colpa nell'organizzazione" della persona giuridica (ex plurimis, Cass. pen. Sez. VI, 18-02-2010 - 16-07-2010, n. 27735). La mancata adozione del Modello, in presenza dei presupposti oggettivi e soggettivi sopra indicati (reato commesso nell'interesse o vantaggio della società e posizione apicale dell'autore del reato) è sufficiente a costituire quella rimproverabilità di cui alla Relazione Ministeriale al Decreto Legislativo e ad integrare la fattispecie sanzionatoria, costituita dall'omissione delle previste doverose cautele organizzative e gestionali idonee a prevenire talune tipologie criminose. In tale concetto di rimproverabilità è implicita una nuova forma "normativa" di colpevolezza per omissione organizzativa e gestionale, avendo il legislatore ragionevolmente tratto dalle concrete vicende occorse in questi decenni, in ambito economico ed imprenditoriale, la legittima e fondata convinzione della necessità che qualsiasi complesso organizzativo costituente un ente ex art 1 comma 2 D.lgs. 231/01, adotti modelli organizzativi e gestionali idonei a prevenire la commissione di determinati reati che l'esperienza ha dimostrato essere funzionali ad interessi strutturati e consistenti<sup>(2)</sup>. Tale "colpa di organizzazione" assume specifica rilevanza nell'ambito del cd. gruppo di società.

#### **I REATI PRESUPPOSTO PER L'APPLICAZIONE DEL DECRETO 231/2001**

Il Decreto individua espressamente i reati (delitti e contravvenzioni), che possono far sorgere la responsabilità della Società nel caso in cui gli stessi siano commessi nel suo interesse o a suo

---

*Certamente il requisito dell'interesse o vantaggio dell'Ente, quale criterio di imputazione oggettiva della responsabilità dell'ente stesso, può essere integrato anche dal vantaggio indiretto, inteso come acquisizione per la società di una posizione di privilegio sul mercato derivante dal reato commesso dal soggetto apicale. Nondimeno, proprio la natura di criterio di imputazione della responsabilità riconosciuto dalla legge richiede la concreta e non astratta affermazione dell'esistenza di un tale interesse o vantaggio, da intendersi rispettivamente come potenziale o effettiva utilità, ancorché non necessariamente di carattere patrimoniale, derivante all'ente dalla commissione del reato presupposto. (cfr Tribunale di Milano – ordinanza 28.04.2008)*

<sup>2</sup> Cassazione Penale Sezione VI – 9.07.2009 n. 36083

vantaggio. L'Allegato A riporta le fattispecie di reato contemplate dalla normativa (di seguito, per brevità, anche, i "Reati Presupposto"), suddivise per categoria.

#### **LE SANZIONI**

Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 sono:

- i. sanzioni pecuniarie, che conseguono sempre al riconoscimento della responsabilità dell'Ente e vengono applicate con il sistema delle quote, in relazione alla gravità dell'illecito e alle condizioni economiche e patrimoniali della Società, allo scopo esplicito di "assicurare l'efficacia della sanzione";
- ii. sanzioni interdittive (interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni, funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi), che si aggiungono alle sanzioni pecuniarie ed aventi durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni. La loro applicazione è contemplata soltanto conseguentemente alla commissione di determinati Reati Presupposto indicati dal Decreto. Esse sono previste in relazione alla loro efficacia dissuasiva in quanto capaci di incidere profondamente sull'organizzazione, sul funzionamento e sull'attività della Società. Le sanzioni interdittive, ove ne ricorrano i presupposti (soprattutto in termini di gravità e rilevanza dei reati, nonché la possibilità di una loro reiterazione), possono essere comminate anche come misura cautelare in sede di indagini preliminari per una durata massima di un anno. Presupposto sostanziale dell'irrogazione delle sanzioni cautelari è la loro espressa previsione in relazione alle singole tipologie di reati, nonché una particolare gravità del fatto, fondata sul (dis)valore dell'illecito "amministrativo", ovvero sulla "pericolosità" dell'Ente stesso, che, in presenza di una reiterazione degli illeciti, ha dimostrato di essere insensibile alle sanzioni pecuniarie.
- iii. la pubblicazione della sentenza, che può essere disposta solo nel caso all'Ente venga applicata una sanzione interdittiva;
- iv. la confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero per equivalente.

#### **IL MODELLO ORGANIZZATIVO – EFFICACIA ESIMENTE**

L'efficacia "esimente" dei modelli di organizzazione e di gestione è subordinata alla loro antecedente adozione rispetto alla commissione del reato. Adottati dopo la commissione del fatto criminoso, possono tuttavia determinare una riduzione della sanzione ed evitare la comminazione di sanzioni cautelari interdittive. Se adottati dopo la condanna, congiuntamente

al risarcimento del danno e alla restituzione dell'illecito profitto, possono determinare la conversione della sanzione interdittiva eventualmente irrogata in sanzione pecuniaria. La Corte di Cassazione ha più volte ribadito (v. per tutte Cass. Sent. n. 36083/2009) che l'assenza del Modello Organizzativo impedisce - di fatto - qualsiasi difesa dell'Ente a fronte di contestazioni di un reato presupposto a soggetti apicali.

#### **REQUISITI DEI MODELLI**

Perché i modelli siano efficaci - e giudicati idonei allo scopo - devono rispondere concretamente alle seguenti esigenze:

- individuare le aree ed attività a rischio nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere dei protocolli idonei ad attuare le decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate.

Ai fini della redazione del modello e della conseguente valutazione di idoneità dello stesso è opportuno tenere conto della giurisprudenza (comunque ancora assai scarsa) sul punto e dei criteri dalla stessa fissati; in particolare: la Corte di Cassazione con la sentenza N.ro 4677 del 30.01.2014 (andando di contrario avviso al GUP di Milano in data 17.11.2009 e alla Corte d'Appello di Milano in data 21.03.2012) ha statuito, in sintesi, che "un modello è idoneo quando le procedure a sostegno dello stesso sono idonee a evitare la commissione del reato presupposto".

E' altresì importante sottolineare quanto statuito dal G.I.P. di Milano (dott. D'Arcangelo) nel novembre 2010. La pronuncia ha fissato il principio secondo il quale *"l'agire in conformità a legge è sottratto alla discrezionalità dell'imprenditore ed il rischio di non conformità non può rientrare tra i rischi accettabili da parte degli amministratori"*.

Nella suddetta pronuncia si legge che *"il giudice chiamato a deliberare la idoneità di un modello organizzativo deve far riferimento alla disciplina di un determinato settore con riferimento al tempo della condotta criminosa in contestazione e verificare quali cautele organizzative siano state adottate dall'ente per scongiurare un dato fatto criminoso e come le stesse in concreto siano state attuate con riferimento al miglior sapere tecnico disponibile all'epoca" [...] "il modello cautelare idoneo è, infatti, (come si desume, sul piano metodologico, anche dal contenuto precettivo dell'art. 30 del D.Lgs. 9.4.2008 n. 81) quello forgiato dalle migliori*

*conoscenze, consolidate e condivise nel momento storico in cui è commesso l'illecito, in ordine ai metodi di neutralizzazione o di minimizzazione del rischio tipico".*

I requisiti essenziali del Modello Organizzativo devono inoltre includere, tra gli altri, gli elementi atti ad individuare le risorse finanziarie idonee a prevenire ed impedire la commissione dei reati.

Anche sotto il profilo della idoneità del modello assume specifica rilevanza l'esistenza di un Gruppo: l'aggiornamento e l'adeguamento del Modello Organizzativo, infatti, non può ignorare l'evoluzione giurisprudenziale in tema di responsabilità amministrativa della Capogruppo in ipotesi di reato presupposto commesse da soggetti (apicali e non) appartenenti alle società controllate.

#### **LE LINEE GUIDA**

L'art. 6 del Decreto dispone che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia. La Società, pertanto, nella predisposizione del presente documento, ha tenuto conto delle Linee Guida - così come definite nelle "Definizioni" - effettuando scelte ponderate al fine di meglio personalizzare e adattare i principi dettati dal Legislatore alla propria specifica realtà.

Si precisa, tuttavia, che le indicazioni – a carattere necessariamente generale e standardizzato – dettate dalla Linee Guida Confindustria sono state talora integrate o disattese laddove ritenuto necessario al fine di adeguarne i principi alla peculiarità e concretezza della realtà aziendale.

## **2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ILPAK Italia SPA**

ILPAK Italia si è formalmente dotata di un proprio Modello di Organizzazione e Gestione il 2 marzo 2018.

Il presente Modello Organizzativo è stato redatto ed adottato tenendo conto, tra l'altro:

- dell'attuale quadro normativo;
- della struttura di governance ed organizzativa alla data di adozione del Modello;
- dell'attuale giurisprudenza e dottrina;
- delle direttive impartite dalla società Capogruppo IMA in materia di Modelli Organizzativi 231/01 e delle considerazioni derivanti dall'esperienza applicativa del Modello nel corso degli anni;

- della prassi delle società italiane in relazione alla gestione e redazione dei modelli organizzativi (“best practices”);
- delle Linee Guida, precisando, tuttavia, che le indicazioni – a carattere necessariamente generale e standardizzato – da queste ultime dettate sono state talora integrate o disattese laddove ritenuto necessario al fine di adeguarne i principi alla peculiarità e concretezza della realtà aziendale di ILAPAK Italia;
- con specifico riferimento alla materia della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, delle prescrizioni contenute nell'art. 30 del TUS.

#### **LE CARATTERISTICHE DEL MODELLO**

Il presente Modello Organizzativo è parte integrante del Sistema di Controllo Interno di ILAPAK Italia che risulta costituito da un complesso sistema di procedure e processi implementati ed applicati dalla Società cui lo stesso Modello si riferisce per la sua concreta attuazione. Tra queste, le principali concernono:

- il sistema generale di governance;
- il sistema di deleghe e procure, nonché tutti i documenti aventi l’obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all’interno della Società nelle Aree a rischio di reato (tra i citati documenti si veda, ad esempio: organigrammi, ordini di servizio, *job description*, mansionari, funzionigrammi, etc.);
- il sistema di gestione della qualità - SGQ: è il Sistema di Gestione della Qualità conforme alla norma ISO 9001 relativo all’attività di “Progettazione, produzione, installazione ed assistenza di macchine e linee automatiche per il confezionamento in film flessibile” certificato da SGS Italia SpA;
- sistema di gestione sicurezza - SGSL: è il Sistema di Gestione della Sicurezza ai dettami del Dlgs 81/08.
- il sistema delle procedure e dei controlli interni aventi quale finalità quella di garantire un’adeguata trasparenza, conoscibilità e tracciabilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai destinatari del presente Modello ed operanti nelle Aree a Rischio Reato.

Ne consegue che con il termine “Modello” deve intendersi non solo il presente documento (Parte Generale e Parte Speciale), ma altresì tutti gli ulteriori sistemi e documenti afferenti al Sistema di Controllo Interno della Società attualmente esistenti ed applicati, nonché quelli che verranno successivamente adottati secondo quanto previsto dal Modello medesimo per perseguirne le finalità precipue.

Con riferimento alle specifiche esigenze individuate dal legislatore nel Decreto e ulteriormente dettagliate nelle Linee Guida delle associazioni di categoria, le attività che il

## **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

### **Parte Generale**

---

Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di confermare, dopo l'esperienza dei primi anni di applicazione, per la realizzazione del Modello, sono qui di seguito elencate:

- mappatura dettagliata delle Attività a rischio di reato, loro analisi e monitoraggio ai fini della migliore realizzazione del Modello;
- analisi del Sistema di Controllo Interno in essere, con riferimento alle Attività a rischio di reato, e definizione delle eventuali azioni correttive finalizzate a garantire il pieno adeguamento alle prescrizioni del Decreto. In tale ambito particolare attenzione è stata posta alla:
  - o definizione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
  - o definizione dei processi della Società nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati;
  - o definizione delle modalità di formazione del personale;
  - o definizione dell'informativa afferente l'obbligo di attenersi al Modello adottato dalla Società da fornirsi agli *outsourcer* e agli altri soggetti terzi con cui la Società intrattenga relazioni negoziali;
  - o definizione e applicazione di disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e dotate di idonea deterrenza;
- identificazione della composizione dell'Organismo di Vigilanza ed attribuzione al medesimo di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello e sull'aggiornamento dello stesso;
- definizione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;

Come suggerito dalle linee guida delle associazioni di categoria, il Modello Organizzativo formalizza e chiarisce l'attribuzione di responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica e la descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni. In particolare, il Sistema di Gestione della Qualità, le procedure manuali e i protocolli informatici (gestiti dal Sistema Informativo SAP) sono realizzati al fine di regolamentare lo svolgimento delle attività ordinarie, prevedendo gli opportuni punti di controllo (quali, a titolo di esempio, le autorizzazioni alle fasi di transazione, controlli di quadratura e verifiche sull'operato di terzi operatori e soggetti periferici, etc.) ed adeguati livelli di sicurezza. Inoltre, nella struttura dei processi, laddove possibile, è stata rafforzata o, in limitati casi, introdotta la separazione di compiti e responsabilità fra coloro che svolgono

attività cruciali di un processo a rischio (“*segregation of duties*”) e sono stati applicati principi di trasparenza e verificabilità secondo cui ogni operazione, transazione, azione deve risultare verificabile, documentata, coerente e congrua.

Per quanto concerne la gestione finanziaria, dove il controllo procedurale si avvale di strumenti collaudati, sono stati adottati, laddove possibile, i protocolli preventivi, frequenti riconciliazioni, supervisione e snodi autorizzativi, separazione di compiti (es: fra la funzione acquisti, la funzione contabile e di tesoreria).

Specifica attenzione viene prestata ai sistemi premianti dei dipendenti, affinché gli stessi risultino stimolanti ma raggiungibili, e sono pertanto evitati *target* palesemente immotivati ed inarrivabili, che potrebbero costituire incentivo al compimento di reati.

Infine, con specifico riferimento ai poteri autorizzativi e di firma, questi sono stati assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, con la previsione, quando richiesto, di una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese. In ogni caso, in funzione dell’attuale Modello, a nessuno sono attribuiti poteri illimitati e sono adottati idonei accorgimenti affinché i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all’interno dell’organizzazione. In quest’ottica nessuno può gestire in autonomia un intero processo e per ogni operazione è richiesto un adeguato supporto documentale (o informatico per i processi gestiti dal Sistema Informativo SAP) su cui si possa procedere in ogni momento all’effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell’operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l’operazione stessa.

Il Modello, quindi, coinvolge ogni aspetto dell’attività della Società, attraverso la netta distinzione dei compiti operativi rispetto a quelli di controllo, con l’obiettivo di gestire correttamente le Attività a rischio di reato e le possibili situazioni di conflitto di interesse. In particolare, i controlli coinvolgono, con ruoli e a livelli diversi, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, l’Organismo di Vigilanza, i dirigenti e tutto il personale, rappresentando un attributo imprescindibile dell’attività quotidiana della Società.

Per quanto concerne gli aspetti di controllo il Modello, oltre a prevedere l’istituzione di un autonomo ed indipendente Organismo di Vigilanza, garantisce l’integrazione e il coordinamento delle attività di quest’ultimo con il già esistente Sistema di Controlli Interno, facendo proprio il patrimonio delle esperienze maturate. Infine, sempre in tema di controlli, il Modello prevede l’obbligo di documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l’effettuazione delle verifiche ispettive e dei controlli effettuati.

Quale società appartenente al Gruppo IMA, ILAPAK Italia, con il presente Modello aderisce al “sistema 231 del Gruppo IMA” che costituisce, attraverso i suoi principi, il punto di riferimento per le società facenti parte del Gruppo IMA. Il sistema è così sintetizzabile:

- 1) tutte le società italiane facenti parte del Gruppo IMA, controllate direttamente o

- indirettamente, adottano, nella loro autonomia e tenendo conto delle caratteristiche delle loro specifiche attività e della loro struttura, un Modello Organizzativo;
- 2) tale Modello, una volta adottato, sarà oggetto delle opportune implementazioni al fine della sua più efficace attuazione;
  - 3) per ciascuna società viene nominato un OdV idoneo, per composizione, competenza e funzionalità, rispetto a quanto previsto dal Decreto;
  - 4) IMA SpA esprime, a sua tutela, i criteri minimi del Modello Organizzativo adottato dalle varie società controllate, nonché i criteri di operatività dei vari OdV;
  - 5) l'OdV di ILPAK Italia deve, tra i suoi specifici compiti, monitorare, attraverso opportuni flussi informativi, che tutti gli OdV garantiscano una corretta azione di controllo, così come previsto dal Decreto.

### **3. L'ATTUALE STRUTTURA DI ILPAK ITALIA**

Il gruppo Ilapak opera nel settore delle macchine da imballaggio in tutto il mondo, in particolare si concentra sull'imballaggio primario di prodotti alimentari e non alimentari ottenuti mediante un film plastico, noto come imballaggio Form-Fill e Seal (FFS).

Le società produttive del gruppo, di cui Ilapak fa parte, progettano macchine confezionatrici singole e linee complete in base alle specifiche esigenze e applicazioni dei clienti, fornendo anche un prezioso servizio post-vendita locale. Ilapak opera attraverso una rete estesa di fabbriche, filiali di vendita e agenti diffusi in diversi paesi: le fabbriche si trovano a Lugano (Svizzera), Italia (Arezzo e Bologna), Pechino (Cina) e Lowell, Arkansas (Stati Uniti).

Fondata nel 1991, Ilapak Italia oggi è attiva nella progettazione, produzione e sviluppo di macchine automatiche confezionatrici verticali (fra cui Vegatronic, Weightronic e Alpha ranges), commercializza le proprie macchine all'estero attraverso le società commerciali del gruppo Ilapak, mentre in Italia è il rivenditore ufficiale di tutte le macchine del gruppo stesso e di parti di ricambio. Presta, infine, attività di assistenza tecnica e manutenzione post vendita sulle macchine dalla stessa vendute. Oltre alla sede storica a Foiano della Chiana (AR), la Società ha aperto nel 2014 una sede secondaria a San Lazzaro di Savena (Bologna), con la finalità di sviluppo e commercializzazione di nuove linee di prodotto (es. LUX, Apollion).

Ilapak Italia S.p.A. è partecipata al 100% dalla società svizzera Ilapak International S.a., controllata a sua volta da Ima S.p.A., mentre possiede il 100% del capitale della società cinese Ilapak (Beijing) Packaging Machinery Ltd.

## LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

### **a) Ufficio Tecnico (ricerca e Innovazione)**

---

L'ente che si occupa del coordinamento dei progetti di ricerca e sviluppo gestiti dalle diverse divisioni, che sviluppa con proprie risorse progetti e nuove macchine con alto livello di innovazione, è l'Ufficio Tecnico.

### **b) Amministrazione, Finanza e Controllo**

---

Sotto la direzione del Responsabile Amministrativo, operano le persone che si occupano principalmente di Amministrazione e Finanza. Il controllo di gestione, invece, viene svolto da un ente che dipende funzionalmente dal Controller di Gruppo.

L'Amministrazione svolge le seguenti attività:

- contabilità generale, predisposizione dei bilanci di esercizio, gestione delle problematiche e degli adempimenti di natura fiscale;
- contabilità ed attività connesse al ciclo attivo;
- contabilità ed attività connesse al ciclo passivo.
- tesoreria che, seguendo le direttive della tesoreria centralizzata, gestisce i rapporti con le banche. Tiene monitorato lo stato dei crediti verso clienti.
- export, in particolare gestisce le macchine in uscita per quanto concerne gli Stati UE ed extra UE. Questo significa, in particolare, la predisposizione, dei dati e dei documenti atti a soddisfare le disposizioni che regolano lo scambio di merci fra i Paesi del mondo.
- Amministrazione del personale, coordinando i servizi di ristorazione, gestione delle presenze, gestione parco auto, portineria e centralino.

Il **controllo di gestione** si occupa della predisposizione ed analisi della reportistica gestionale delle divisioni e dei settori di business e del consolidato. Predisponde, congiuntamente agli altri enti aziendali coinvolti, il budget, il piano nonché le pre-chiusure. L'ufficio gestisce la valorizzazione dei magazzini in particolare per quanto riguarda le commesse gestite a stato avanzamento lavori.

### **c) Ufficio Ricambi**

---

L'ente gestisce le commesse post- vendita di ricambi e di upgrade, dalla fase di offerta, acquisizione dell'ordine, eventuale progettazione ed approvvigionamento dei materiali, coordinando l'eventuale montaggio, fino alla fatturazione e gestione dei documenti necessari per l'uscita verso gli Stati UE ed extra UE. Questo significa, in particolare, la predisposizione, dei dati e dei documenti atti a soddisfare le disposizioni che regolano lo scambio di merci fra i Paesi del mondo.

**d) Ufficio post-vendita**

---

L'ente gestisce le installazioni e gli interventi successivi alla vendita delle macchine, nonché le forniture di materiale che rientrano nelle garanzie contrattualmente previste.

**e) Sistemi Produttivi**

---

Sotto la direzione del Direttore Sistemi Produttivi, operano i seguenti uffici:

- Un unico **Ufficio acquisti**, che ingloba le attività: dell'ufficio "**Acquisti Produttivi**", che si occupa della gestione, dell'acquisto di tutti materiali e di codifica di solo quelli a disegno, componenti e parti necessarie ai fini della produzione delle macchine automatiche, curando anche la rintracciabilità dei materiali; dell'ufficio **Acquisti ausiliari** che si occupa dell'approvvigionamento dei materiali codificati e non codificati non direttamente collegati alla produzione, dell'emissione degli ordini relativi alla manutenzione di impianti e fabbricati, traduzione di testi e documenti.
- La **Logistica e magazzino parti commerciali** che si occupa del magazzino di componenti commerciali elettrici e meccanici ed è operante come servizio trasversale a tutte le sedi/società del gruppo ILAPAK; esso gestisce la movimentazione dei materiali in ingresso e in uscita per prelievi di produzione e vendite a filiali estere/terzi; si occupa anche di spedizione di macchine. La Logistica ha in gestione tutte le procedure inventariali di magazzino; cura la completa operatività inerente i rapporti di non conformità; si occupa di spedizioni macchine.
- L'ente **Supply chain e Collaudo** che si occupa della gestione dei rapporti con i fornitori primari nell'ambito della filiera produttiva del Gruppo ILAPAK Italia e del Collaudo dimensionale e qualitativo dei pezzi meccanici prodotti dall'officina interna e dai fornitori.
- L'**Officina** che gestisce la fabbricazione, costruzione, produzione di talune parti meccaniche, o di pezzi modificati rispetto ai formati standard, componenti le macchine per il confezionamento automatico progettate, assemblate e vendute da ILAPAK Italia SpA, a Società controllate e/o terzi.
- L'ente **Servizi Generali Ambiente e Sicurezza (SGAS)** che si occupa delle attività di tutela dell'ambiente esterno, sicurezza e igiene del lavoro, manutenzioni impianti e fabbricati, gestione risorse energetiche e manutenzione macchine utensili.

***f) Supporto tecnico alle vendite ed Ufficio Commerciale***

---

L'ente gestisce l'attività di offertistica macchine e gestione ordini, facendo da tramite fra la realtà produttiva della fabbrica e le consociate commerciali, nonché agenti. Per la parte commerciale, gestisce i rapporti con i clienti Italia, occupandosi della parte contrattualistica. Si occupa inoltre di gestire le operazioni import.

**CORPORATE GOVERNANCE**

Il sistema di governo societario di ILPAK Italia prevede una ripartizione di funzioni e poteri, secondo lo schema tradizionale di governo societario, rappresentato da Assemblea, Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale.

Lo statuto di ILPAK Italia prevede che la Società sia amministrata da un Unico amministratore o da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero di membri variabili da un minimo di 3 ad un massimo di 5, che è l'organo cui è demandato il compito di indirizzo strategico e organizzativo della Società. È riservata all'esclusiva competenza del Consiglio in sede collegiale l'esame e l'approvazione dei piani strategici, industriali e finanziari della Società, con il compito altresì di monitorarne periodicamente l'attuazione, nonché la definizione del sistema di governo societario di ILPAK Italia.

Nel corso delle riunioni e, in particolare, di quelle che approvano i dati di periodo, il Consiglio valuta il generale andamento della gestione, effettuando altresì un confronto con gli obiettivi programmati in sede di budget.

Sono riservate all'esclusiva competenza del Consiglio in sede collegiale l'esame e l'approvazione preventiva delle operazioni della Società quando tali operazioni abbiano un significativo rilievo strategico, economico, patrimoniale o finanziario per la Società stessa.

La rappresentanza legale della Società e la firma sociale spettano al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio ha attribuito al Presidente del Consiglio di Amministrazione i più ampi poteri per l'ordinaria amministrazione della società.

All'interno del Consiglio di Amministrazione di ILPAK Italia sono stati nominati due consiglieri esecutivi:

- a) un consigliere al quale sono state conferite le deleghe operative nell'ambito della tutela dell'ambiente ed in materia di inquinamento, acustico ed idrico, nonché di smaltimento dei rifiuti, ma anche in tema di prevenzione degli infortuni e di igiene sul lavoro, assumendo tutti i poteri e doveri del "Datore di Lavoro" ai sensi del D. lgs

81/2008; nell'ambito dell'attività commerciale, produttiva, nella gestione del personale ed operatività bancaria.

- b) un consigliere al quale sono state conferite deleghe nell'ambito dei contratti di acquisto e nella gestione del personale e poteri di rappresentanza verso determinati Enti/organizzazioni.

In virtù di quanto sopra entrambi hanno assunto la carica di Consiglieri Delegati di ILPAK Italia.

#### **SISTEMI DI GESTIONE DEI RISCHI E DI CONTROLLO INTERNO**

Il Sistema di Controllo Interno è l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati.

Il Consiglio di Amministrazione di ILPAK Italia ha proceduto alla definizione delle principali linee di indirizzo del Sistema di Controllo Interno, nonché ha adottato strumenti di carattere generale, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società (anche in relazione ai Reati Presupposto):

- il sistema di deleghe e procure alle quali è conferita adeguata pubblicità ai fini della opponibilità ai terzi;
- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa, riflessa negli organigrammi aziendali;
- l'insieme delle direttive e procedure aziendali, intese a disciplinare e regolamentare l'attività aziendale.
- le comunicazioni e le circolari aziendali dirette al personale;
- la formazione obbligatoria, adeguata e differenziata di tutto il personale;
- il sistema disciplinare e sanzionatorio dei dipendenti della Società il "corpus" normativo e regolamentare nazionale e straniero in quanto applicabile.

In aggiunta ai controlli specifici descritti nella Parte Speciale del presente Modello, il Sistema di Controllo Interno è improntato al rispetto dei seguenti principi e criteri che devono essere osservati nell'esecuzione di tutte le attività aziendali ivi incluse quelle esercitate nelle Aree a rischio di reato:

- trasparenza: ogni operazione/transazione/azione deve essere giustificabile, verificabile, coerente e congruente;
- separazione delle funzioni/ poteri: nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere dotato di poteri illimitati; i poteri autorizzativi e di firma devono essere definiti in modo coerente con le responsabilità organizzative assegnate;
- adeguatezza delle norme interne: l'insieme delle norme aziendali deve essere coerente con l'operatività svolta ed il livello di complessità organizzativa e tale da garantire i controlli necessari a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- tracciabilità/documentabilità: ogni operazione/transazione/azione, nonché la relativa attività di verifica e controllo, deve essere documentata e la documentazione deve essere adeguatamente archiviata.

#### **4. ATTIVITA' PROPEDEUTICHE ALL'ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO**

La predisposizione e gli aggiornamenti del Modello Organizzativo sono stati preceduti da una serie di attività propedeutiche di "mappatura" delle Aree a rischio di reato e di verifica dei sistemi di controllo interno della Società, in linea con le previsioni del Decreto 231/01 e delle Linee Guida.

In proposito, si ricorda che le fasi principali in cui si articola un sistema di gestione dei rischi finalizzato alla costruzione del Modello Organizzativo sono identificate come segue dalle previsioni del Decreto 231/01 e dalle Linee Guida:

- a) **"identificazione dei rischi"**, i.e. analisi del contesto aziendale per evidenziare in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati nel Decreto 231/01;
- b) **"progettazione del sistema di controllo"** (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente), i.e. valutazione del sistema organizzativo e di controllo esistente all'interno della società e suo eventuale adeguamento, per renderlo idoneo a contrastare efficacemente i rischi identificanti, cioè per ridurre i rischi a un "livello accettabile", avendo riguardo i) alla probabilità di accadimento dell'evento e ii) all'impatto dell'evento stesso.

Le attività propedeutiche in questione (i.e. la "mappatura delle Aree a rischio reato" e la verifica dei sistemi di controllo interno), sono state svolte attraverso un'attività di *self-assessment* che ha avuto ad oggetto l'esame della documentazione aziendale (organigrammi, deleghe e procure societarie, policy, procedure, linee guida e regolamenti interni adottati dalla Società, etc.) e dei colloqui con il personale della Società. L'attività di verifica è stata

condotta, inoltre, attraverso l'analisi di ulteriori elementi rilevanti ai fini del processo di identificazione dei rischi e di valutazione delle aree/attività maggiormente esposte alla commissione di reati, tra cui:

- l'evoluzione del quadro normativo;
- i cambiamenti societari ed organizzativi intervenuti dalla data di adozione del Modello nonché la specifica "storia" della Società, tra cui, in particolare, la presenza di eventuali procedimenti di carattere penale, amministrativo o anche civile che abbiano interessato la Società con riguardo alle attività a rischio;
- le dimensioni della società e del gruppo societario cui la medesima appartiene (in relazione a dati quali fatturato, numero di dipendenti);
- i mercati e gli ambiti territoriali in cui la Società opera;
- la struttura organizzativa;
- la preesistenza di un'etica aziendale;
- la qualità del clima aziendale esistente all'interno dell'organizzazione;
- la collaborazione tra i responsabili delle varie funzioni;
- l'identificazione dei soggetti la cui condotta illecita può comportare una responsabilità di ILPAK Italia ai sensi del Decreto 231/01, ivi inclusi i Soggetti Apicali, i Soggetti sottoposti all'altrui direzione ed i soggetti terzi (professionisti, consulenti, *service provider*) con i quali la Società interagisce;
- la comunicazione tra il management e i lavoratori;
- il grado di separazione delle funzioni;
- l'evoluzione della giurisprudenza e della dottrina;
- le considerazioni derivanti dall'esperienza applicativa del Modello nel corso degli anni;
- la prassi delle società italiane in relazione alla gestione e redazione dei modelli organizzativi ("*best practices*");

#### **MAPPATURA DELLE C.D. "AREE A RISCHIO DI REATO" E ANALISI DEI RISCHI POTENZIALI**

La prima fase di attività è consistita nell'identificazione delle aree funzionali della Società nelle quali vi fosse il potenziale "rischio" di commissione di reati ai sensi del Decreto (c.d. "**Aree a Rischio Reato**" o semplicemente "**Aree di Rischio**"). In tale contesto, in ognuna di tali "aree" sono state individuate le specifiche "**Attività a Rischio Reato**" e per ciascuna di queste ultime sono state identificate le possibili modalità di compimento dei reati.

Tra le Attività a Rischio Reato sono state identificate sia le attività direttamente a rischio di commissione di reati, sia quelle "strumentali", intendendosi per tali, le attività che - pur non essendo direttamente rilevanti ai sensi del Decreto - potrebbero, in linea di principio, configurarsi come condizioni, occasioni o mezzi per la commissione dei reati.

Il processo di identificazione dei rischi e di valutazione delle aree maggiormente esposte alla commissione dei reati è stato condotto secondo un approccio *risk based*, ovvero tenendo in considerazione il rischio inerente o potenziale di commissione dei Reati (i.e. il rischio assunto quando la Società non si è ancora attivata per modificare la probabilità e l’impatto di un evento). La misura del livello di “rischio inerente” è stata eseguita in considerazione sia della probabilità di commissione del Reato che dell’impatto di tale evento, determinati tenendo conto di fattori quali la tipologia e l’entità delle sanzioni (pecuniarie o interdittive) comminabili alla Società, la frequenza e la ricorrenza delle attività a rischio, la natura e il volume delle transazioni interessate, le specifiche modalità di esecuzione delle attività, nonché la storia dell’ente e le peculiarità del settore di riferimento.

La valutazione circa la sussistenza (e consistenza) del “rischio inerente” è stata condotta applicando la seguente matrice:

		Frequenza dell'attività			
		One off	Trimestrale	Ricorrente	Quotidiana
Impatto	Moderato	1	2	3	4
	Medio	1	2	3	4
		2	4	6	8
	Grave	3	6	9	12

Si è, quindi, proceduto a classificare il “rischio inerente”, con riferimento alle Attività a Rischio Reato, secondo la seguente scala di gravità e rilevanza:

- Rischio Basso (“B”): punteggio da 1 a 2
- Rischio Medio (“M”): punteggio da 3 a 5
- Rischio Alto (“A”): punteggio da 6 a 12

#### **RISK ASSESSMENT - VALUTAZIONE DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO**

Una volta definito il “rischio inerente” (e la sua rilevanza) nell’ambito delle Attività Sensibili, si è provveduto a valutare l’attuale Sistema di Controllo Interno della Società al fine di stabilire il suo livello di “adeguatezza” allo scopo di ricondurre il rischio ad un “livello accettabile”.

La soglia concettuale di “accettabilità” del rischio, nei reati dolosi, non può essere espressa facendo riferimento al mero rapporto tra costi e benefici secondo quanto insegnato dalla dottrina aziendalistica (per cui un rischio può definirsi accettabile quando i controlli aggiuntivi “costano” più della risorsa da proteggere). Ed infatti, come evidenziano le Linee Guida, la logica economica, nel sistema di prevenzione dei Reati tracciato dal Decreto 231/01, non può essere l’unica definizione di un livello di rischio accettabile. La soglia di accettabilità del rischio, piuttosto, dovrà essere rappresentata dall’esistenza di un sistema di prevenzione tale da non

poter essere aggirato se non fraudolentemente, precisando che la frode non richiede necessariamente artifici e raggiri, ma può consistere anche nella mera violazione delle prescrizioni contenute nel Modello, ovvero in un aggiramento delle misure di sicurezza dal medesimo previste. Con riferimento ai reati colposi, ed in particolare ai reati commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia concettuale di affidabilità deve essere definita in maniera ancora più rigorosa, dal momento che, anche in considerazione della rilevanza dei beni tutelati, i rischi lavorativi per la salute e sicurezza dei lavoratori devono essere integralmente eliminati o comunque ridotti al minimo secondo quanto possibile attraverso l'adozione delle misure di prevenzione disponibili in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico.

La valutazione dei presidi di controllo e monitoraggio del Sistema di Controllo Interno della Società si è basata sulla verifica circa la sussistenza dei seguenti criteri e requisiti (così come indicato dalle stesse Linee Guida):

- i) esistenza e formalizzazione di procedure aziendali scritte e manuali;
- ii) definizione di ruoli e responsabilità nella gestione dei processi aziendali;
- iii) rispetto del principio «segregation of duties»;
- iv) tracciabilità dei processi aziendali;
- v) comunicazione e formazione ed effettiva conoscenza delle procedure aziendali.

A fronte di tale attività di verifica - attività effettuata anche sulla base della documentazione raccolta e delle evidenze ottenute nel corso dei colloqui con il management ed il personale della Società - il Sistema di Controllo della Società è stato considerato (nell'ambito delle singole Attività a Rischio di Reato):

- **“Adeguato”**, laddove si è ritenuto che il sistema di controlli preventivi adottato dalla Società sia complessivamente idoneo a ridurre il rischio ad un livello accettabile (necessitando eventualmente solo di qualche integrazione di carattere secondario);
- **“Migliorabile/da aggiornare”**, laddove si è ritenuto che il sistema di controlli preventivi adottato dalla Società non sia del tutto idoneo a ridurre il rischio ad un livello accettabile e sia, pertanto, necessario procedere a delle integrazioni/modifiche ai processi esistenti;
- **“Inadeguato/ Inesistente”**, laddove si è ritenuto che il sistema di controlli preventivi adottato dalla Società non sia idoneo a ridurre il rischio ad un livello accettabile e, pertanto, sia necessario che la Società adotti controlli e procedure nuove e/o diverse da quelle in essere con un'azione immediata.

La valutazione di adeguatezza del sistema dei controlli interni ha, quindi, consentito di determinare - sempre con riguardo a ciascuna Attività Sensibile considerata - il *“rischio residuo”*, determinato in ragione del livello di *“rischio inerente”* e dell'efficacia/adequatezza del sistema di controlli adottato dalla Società, sulla base della seguente scala di gravità e rilevanza:

- Rischio Basso ("B"): punteggio compreso tra 4 e 29
- Rischio Medio ("M"): punteggio compreso tra 30 e 60
- Rischio Alto ("A"): punteggio pari o superiore a 61

A seguito della mappatura delle Aree di Rischio e delle Attività a Rischio Reato e, in generale, del *risk assessment*, è stata, quindi, condivisa dal *management* una relazione - conservata agli atti della Società - ove è stata data evidenza delle diverse fasi nelle quali si è articolato il *risk assessment*, ossia:

- I. la verifica, all'interno delle Aree di Rischio e con riferimento alle specifiche Attività a Rischio Reato, dei sistemi di controllo preventivo (i.e. procedure formalizzate, prassi operative, sistemi di segregazione, sistemi di gestione delle risorse finanziarie, etc.) eventualmente esistenti all'interno dell'azienda e nella valutazione della loro idoneità a garantire che i rischi di commissione dei reati siano ricondotti ad un "livello accettabile ("**as is analysis**")");
- II. l'identificazione, all'interno del sistema di controllo esistenti, di eventuali carenze o criticità e delle conseguenti azioni correttive necessarie al miglioramento di tale sistema ("**gap analysis**").

Le attività di mappatura delle Aree a Rischio Reato e delle Attività Sensibili, ed in generale di *risk assessment*, hanno permesso di confermare che ILPAK Italia uniforma le proprie procedure (ed in generale il proprio Sistema di Controllo Interno), a presidio delle Aree a rischio di reato, ai principi generali caratterizzanti un efficiente sistema di controllo interno sopra indicati (da intendersi quali protocolli generali), ovvero:

- "proceduralizzazione" delle Attività a rischio di reato, al fine di
  - i. garantire che l'esercizio delle attività aziendali avvenga nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti ed in ottica generale di tutela dell'integrità del patrimonio aziendale;
  - ii. definire e regolamentare le modalità e le tempistiche di svolgimento delle attività medesime;
  - iii. garantire, ove necessario, la "standardizzazione" dei processi decisionali e limitare decisioni aziendali basate su scelte soggettive;
- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa
- separazione dei compiti, attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;

- adozione di strumenti atti ad assicurare la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
- implementazione di attività di informazione e formazione dei lavoratori in merito alle procedure formalizzate esistenti, anche in occasione di modifiche/integrazioni delle stesse, al fine di assicurarne l'adeguata conoscibilità e concreta attuazione
- istituzione, esecuzione e documentazione di attività di controllo e vigilanza sui processi e sulle Attività a rischio di reato;
- esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione delle informazioni dall'accesso fisico o logico ai dati e agli strumenti del sistema informativo aziendale, in particolare con riferimento ai sistemi gestionali e contabili.

## **5. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI DESTINATARI DEL MODELLO**

La Società, consapevole dell'importanza degli aspetti formativi e informativi quale protocollo di primario rilievo, opera al fine di garantire la conoscenza da parte dei Destinatari del Modello sia del contenuto del Decreto e degli obblighi derivanti dal medesimo, sia del Modello stesso.

Ai fini dell'attuazione del Modello, l'attività di informazione, di formazione e di sensibilizzazione nei confronti del personale sono gestite dalla competente funzione aziendale in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle altre funzioni aziendali coinvolte nell'applicazione del Modello.

L'attività di informazione, formazione e sensibilizzazione riguarda tutti i soggetti operanti internamente alla Società, compresi i Soggetti Apicali.

Le attività di informazione e formazione sono previste e realizzate sia all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto, sia in occasione di mutamenti di funzione del dipendente, ovvero di modifiche del Modello o delle ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

In particolare, a seguito dell'approvazione ed aggiornamento del presente documento è prevista:

- una comunicazione iniziale a tutto il personale in forza allo stato circa l'adozione del presente documento;

## **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

### **Parte Generale**

---

- successivamente, ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo contenente (oltre al materiale indicato da ulteriori policy o procedure aziendali, quali privacy e sicurezza delle informazioni, igiene e sicurezza sul lavoro) il presente documento “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001” con espresso rinvio, quanto alla consultazione della Parte Speciale, alla consultazione sul sito intranet della Società, nonché il Codice Etico, con i quali assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza;
- i Dipendenti dovranno sottoscrivere un apposito modulo per accettazione dei contenuti dei documenti consegnati loro nonché di presa visione del testo del Decreto Legislativo 231/2001 come pubblicato nell’intranet aziendale;
- una specifica e continua attività di formazione da organizzarsi in corsi d’aula o da erogarsi attraverso strumenti e servizi di *e-learning* (con soluzioni che garantiscano il riscontro dell’avvenuta formazione).

Le azioni di comunicazione e formazione devono riguardare anche strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell’operare quotidiano.

Tutte le azioni di comunicazione e formazione hanno loro origine nella volontà del Consiglio di Amministrazione, che chiede la massima partecipazione e attenzione ai destinatari di tali azioni.

Al fine di garantire l’effettiva diffusione del Modello e l’informazione del Personale con riferimento ai contenuti del Decreto 231/01 ed agli obblighi derivanti dall’attuazione del medesimo, deve essere predisposta una specifica area della rete informatica aziendale dedicata all’argomento (nella quale siano presenti e disponibili, oltre ai documenti che compongono il set informativo precedentemente descritto, anche la modulistica e gli strumenti per le segnalazioni all’Organismo di Vigilanza ed ogni altra documentazione eventualmente rilevante).

#### **6. INFORMAZIONE AI SOGGETTI TERZI**

I Collaboratori, i Fornitori, i Consulenti e i Partner della Società, con particolare riferimento a soggetti coinvolti nella prestazione di attività, forniture o servizi che interessano le Attività Sensibili, vengono informati sull’adozione del Modello e dell’esigenza della Società che il loro comportamento sia conforme ai principi di condotta ivi stabiliti.

A tali Destinatari, in particolare Fornitori e Consulenti, sono fornite da parte delle funzioni aziendali aventi contatti istituzionali con gli stessi, apposite informative sulle politiche e le

procedure adottate dalla Società sulla base del Modello, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

Laddove possibile sono inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze, quali clausole risolutive espresse e/o diritti di recesso in caso di comportamenti contrari alle prescrizioni del Modello.

## **7. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**

Condizioni necessarie per garantire l'effettività del Modello è la definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione dei protocolli procedurali e/o di ulteriori regole del Modello. Tale sistema costituisce infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società. Il sistema sanzionatorio deve prevedere sanzioni per ogni Destinatario, in considerazione della diversa tipologia di rapporto. Il sistema, così come il Modello, si rivolge infatti ai Soggetti Apicali, a tutto il personale Dipendente, ai Collaboratori e ai terzi che operino per conto della Società, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare in taluni casi e di carattere contrattuale/negoziale negli altri.

In ragione di quanto precede ILPAK Italia ha predisposto un proprio "sistema disciplinare e sanzionatorio" qui allegato sub Allegato "B".

## **8. ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **NOMINA E DURATA IN CARICA**

Al fine di dare concreta attuazione al Modello, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del medesimo nonché di curare il suo aggiornamento deve essere affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Il Consiglio di Amministrazione di ILPAK Italia pertanto istituisce l'Organismo di Vigilanza come da Statuto OdV (Allegato "C").

### **COMPITI**

L'Organismo di Vigilanza ha le seguenti attribuzioni:

- vigilare sull'effettività del Modello mediante la verifica della coerenza tra i comportamenti concreti e quelli previsti dal Modello e attraverso il presidio delle aree a rischio di reato individuate nelle parti speciali. Per poter ottemperare a tali doveri l'Organismo può stabilire le attività di controllo ad ogni livello operativo, dotandosi degli strumenti necessari a segnalare tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello verificando le procedure di controllo. Ogni operazione ritenuta a rischio specifico deve essere segnalata all'Organismo dai responsabili interni. Ciò consentirà di procedere, in ogni momento, alla effettuazione dei controlli che descrivono le caratteristiche e le finalità dell'operazione ed individuano chi ha autorizzato, registrato e verificato l'operazione. L'Organismo dovrà attivare le procedure di controllo considerando l'esigenza dell'operatività aziendale ed il fatto che la responsabilità primaria sulla gestione delle attività è comunque demandata ai responsabili delle Direzioni e/o ai vertici aziendali e agli organi sociali a ciò deputati.
- Verificare periodicamente l'adeguatezza del Modello, cioè l'idoneità a prevenire i comportamenti che intende escludere e contrastare, il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del medesimo, attraverso un monitoraggio costante sul sistema dei controlli, dei protocolli e della governance nel suo complesso.
- Proporre al Consiglio di Amministrazione l'aggiornamento del Modello nel caso in cui i controlli operati rendano necessarie correzioni ed adeguamenti. In particolare l'Organismo deve:
  - accertare che il Modello sia mantenuto aggiornato conformemente alla evoluzione della legge, nonché in conseguenza delle modifiche alla organizzazione interna e all'attività aziendale;
  - collaborare alla predisposizione ed integrazione della normativa interna (codici deontologici, istruzioni operative, protocolli, procedure di controllo, ecc.) dedicata alla prevenzione dei rischi;
  - promuovere iniziative atte a diffondere la conoscenza tra gli organi ed i dipendenti di ILPAK Italia del Modello, fornendo le istruzioni ed i chiarimenti eventualmente necessari nonché collaborando con le funzioni responsabili delle Risorse Umane alla istituzione di specifici seminari di formazione;
  - provvedere a coordinarsi con le altre funzioni aziendali per un miglior controllo delle attività e per tutto quanto attenga per la concreta attuazione del Modello;
  - disporre verifiche straordinarie e/o indagini mirate con possibilità di accedere direttamente alla documentazione rilevante laddove si evidenzino disfunzioni del Modello o si sia verificata la commissione dei reati oggetto delle attività di prevenzione.

## COMPOSIZIONE

Nulla dispone il Decreto in merito alla composizione dell'Organismo, limitandosi a fornire una sintetica definizione dello stesso, inteso come *"organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo"*.

Ai sensi del comma 4 bis dell'art. 6, D. Lgs. 231/01,<sup>3</sup> nelle Società di capitali le funzioni dell'organismo di vigilanza possono essere svolte anche dal collegio sindacale.

Il Legislatore rimette ogni decisione in ordine alla composizione dell'Organismo di Vigilanza ai singoli enti che intendono adeguarsi alle prescrizioni del Decreto, scelta che deve risultare adeguata alla specifica realtà aziendale.

La dottrina e la prassi hanno elaborato diverse ed eterogenee soluzioni in merito alla possibile architettura e composizione dell'Organismo di Vigilanza, ciò anche in considerazione delle caratteristiche dimensionali dell'ente, delle relative regole di *Corporate Governance* e della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

Al riguardo il Consiglio di Amministrazione ha analizzato le soluzioni ipotizzate dalle associazioni di categoria e dai propri consulenti, al fine di individuare e raffrontare i diversi punti di forza con le eventuali criticità delle diverse soluzioni prospettate.

## IL REQUISITO DELLA PROFESSIONALITÀ

Il rispetto di tale requisito deve essere garantito dall'esperienza personale dei singoli componenti dell'Organismo, i quali devono essere dotati di competenze tecniche e specialistiche che garantiscano il puntuale e corretto espletamento delle funzioni demandate per legge all'Organismo.

In particolare, le competenze cui si fa riferimento sono così individuabili:

- competenze legali penalistiche: padronanza della interpretazione delle norme di legge con specifica preparazione nell'analisi delle fattispecie di reato individuabili nell'ambito dell'operatività aziendale e nella identificazione di possibili comportamenti sanzionabili;
- competenze nella organizzazione: specifica preparazione in materia di analisi dei processi organizzativi aziendali e analisi delle procedure; conoscenza dei principi generali della legislazione in materia di *compliance* e dei controlli correlati;

---

<sup>3</sup> Comma aggiunto dal comma 12 dell'art. 14, L. 12 novembre 2011, n. 183, a decorrere dal 1° gennaio 2012, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 36 della stessa legge n. 183/2011.

- competenze in materia di analisi e controllo: esperienza in materia di sistemi di controlli interno maturati in ambito aziendale;
- competenze in ordine al controllo di flussi finanziari.

#### **IL REQUISITO DELLA INDIPENDENZA**

Se costituito da un solo membro, il requisito dell'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sussiste qualora, tra il soggetto e la Società, non vi siano in corso incarichi di collaborazione o consulenza. Se costituito in forma collegiale il requisito dell'indipendenza è garantito qualora l'Organismo di Vigilanza sia composto con prevalenza di soggetti esterni che non abbiano in corso incarichi di collaborazione o consulenza con la Società. Il membro interno non può essere un amministratore di ILAPAK Italia e, limitatamente allo svolgimento delle funzioni di componente dell'Organismo di Vigilanza, è affrancato dalle ordinarie linee di dipendenza gerarchica.

#### **EFFETTIVITÀ E CONTINUITÀ DELL'AZIONE**

Tale requisito è necessario per garantire all'Organismo la piena conoscenza delle attività aziendali, dei processi operativi in atto e dei cambiamenti che possono intervenire nel corso della vita aziendale. L'Organismo deve riunirsi collegialmente, per l'espletamento delle attività di verifica, almeno ogni due mesi. La mancata partecipazione, senza giustificato motivo, da parte di un membro a due riunioni dell'Organismo di Vigilanza durante l'esercizio si considera giusta causa di decadenza dalla carica.

#### **LINEE DI RIPORTO**

L'Organismo di Vigilanza sarà posto in posizione referente al Presidente del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza indirizzerà al Consiglio di Amministrazione, salvo specifiche necessità, almeno una relazione annuale sul Modello di Organizzazione e di Gestione, contenente:

- le proprie osservazioni sulla effettività ed efficacia del Modello, con indicazione delle integrazioni e/o modifiche ritenute necessarie;
- l'eventuale raccomandazione di provvedere all'aggiornamento del Modello a seguito delle modifiche legislative intervenute ovvero nell'assetto societario e organizzativo;
- una sintesi delle rilevazioni effettuate e delle azioni correttive/preventive da porre in essere.

L'Organismo di Vigilanza potrà chiedere al Consiglio di Amministrazione di essere sentito ogni qualvolta lo ritenga necessario.

#### **OBBLIGHI DI INFORMAZIONE VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'art. 6 dispone che il Modello adottato preveda obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. Tali obblighi, posti in capo alle funzioni aziendali a rischio di reato, saranno attuati quale strumento per agevolare l'attività di vigilanza e riguarderanno le anomalie riscontrate nell'ambito della propria funzione.

L'inadempimento dell'obbligo di informazione deve essere considerato come specifico illecito disciplinare.

Le informazioni e segnalazioni all'Organismo di Vigilanza devono essere effettuate al seguente indirizzo di posta elettronica:

[organismovigilanza.ilapakitalia@ima.it](mailto:organismovigilanza.ilapakitalia@ima.it)

La casella di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza è accessibile solamente all'Organismo. A tal riguardo **l'Organismo di Vigilanza è tenuto all'obbligo della riservatezza in relazione alle informazioni e segnalazioni che dovesse ricevere nel corso della propria attività**. L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle informazioni e segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza ed anonimato circa l'identità: sono fatti, comunque, salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Ilapak Italia, titolare del trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 (di seguito anche "GDPR") nonché dal D.Lgs. 196/2003, come modificato dal D.lgs. 101/2108 (di seguito anche "Codice Privacy") tratterà i dati personali acquisiti mediante i flussi informativi per finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti dal Decreto 231/01 e dal Modello Organizzativo. I dati potranno essere trattati sia in forma cartacea che mediante l'utilizzo di strumenti elettronici. I soggetti interessati, come individuati all'art. 4 n. 1) del GDPR, potranno esercitare i diritti riconosciuti agli ai sensi degli artt. 15 – 22 dal GDPR rivolgendosi al titolare mediante invio di apposita richiesta via mail all'indirizzo [privacy@ima.it](mailto:privacy@ima.it), oppure a mezzo posta raccomandata presso la sede della Società.

#### **SEGNALAZIONI DI COMPORTAMENTI ILLEGITIMI AI SENSI DELLA L. 179 DEL 2017 IN MATERIA DI "WHISTLEBLOWING"**

La Legge 30 novembre 2017 n. 179 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", ha introdotto, anche nel settore privato, l'istituto del c.d. "whistleblowing", atto a disciplinare il processo di segnalazione di condotte illecite da parte del personale dipendente.

L'art. 2 della predetta legge ha modificato l'art. 6 del Decreto 231 inserendo i commi, 2-bis, 2-ter e 2-quater, così delineando le misure organizzative e sanzionatorie che il modello organizzativo deve prevedere in relazione al sistema di segnalazione di potenziali fatti illeciti.

Secondo normativa le società dotate di modello organizzativo devono integrare il sistema di segnalazioni già predisposto a favore dei Destinatari del Modello mediante la predisposizione di un canale di comunicazione alternativo, specificatamente dedicato alle segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e di violazioni del Modello Organizzativo, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle mansioni svolte nella Società. Contestualmente, la normativa istituisce espressamente strumenti di tutela nei confronti dei lavoratori che denuncino fatti potenzialmente illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle proprie attività lavorative.

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 2-bis, del Decreto 231 ed a quanto delineato dalla "Nota illustrativa" di Confindustria del gennaio 2018, la Società ha individuato l'OdV quale soggetto destinatario delle predette segnalazioni, il quale sarà tenuto a:

- verificare che tutti i canali di comunicazione siano attivi e fruibili da parte di tutti i Destinatari;
- ricevere e processare la segnalazione;
- mantenere confidenziale e riservato il contenuto delle segnalazioni;
- interagire con le altre funzioni della Società, nel rispetto della riservatezza stabilita dalla norma.

Le segnalazioni, per poter essere prese in considerazione, devono essere circostanziate, vale a dire, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti aventi ad oggetto la commissione ovvero il sospetto di un'eventuale commissione di Illeciti.

È opportuno, pertanto, che ogni segnalazione, al fine di essere ritenuta circostanziata, sia corredata dai seguenti elementi:

- i. una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- ii. l'indicazione degli elementi circostanziali di tempo e di luogo riguardanti i fatti segnalati;
- iii. le generalità del segnalato se conosciute, ovvero altri elementi idonei ad identificare segnalato;
- iv. l'eventuale indicazione di altri soggetti che possano confermare i fatti oggetto di segnalazione ovvero aggiungere altri elementi essenziali alla stessa;
- v. i documenti che possano avvalorare e/o confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- vi. ogni altra informazione e/o elemento essenziale che possa fornire utile riscontro dei fatti segnalati.

Le segnalazioni devono essere portate a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza mediante uno dei seguenti canali:

- **raccomandata** inviata all’Organismo di Vigilanza, domiciliato per la carica presso la sede legale di Ilapak Sulla busta chiusa, in caso di segnalazione cartacea, dovrà essere indicato: **“Riservato – Confidenziale”**;
- comunicazione mediante invio all’indirizzo di posta elettronica riservato e gestito dall’Organismo di Vigilanza ([whistleblowing-ima@ima-group.it](mailto:whistleblowing-ima@ima-group.it)).

Nell’effettuare la segnalazione, il Segnalante dovrà fornire le proprie generalità o, comunque, elementi che consentano di procedere alla sua identificazione.

Entrambi i canali sono stati istituiti con la finalità specifica di garantire la riservatezza dell’identità del segnalante; la casella di posta elettronica è stata, difatti, appositamente creata al di fuori del circuito del server della Società ed è accessibile esclusivamente al Presidente dell’OdV.

Ilapak Italia si è, inoltre, dotata di un apposito protocollo interno “Segnalazioni di comportamenti illegittimi” finalizzato a definire termini e modalità con le quali i dipendenti di Ilapak potranno effettuare segnalazioni di comportamenti illegittimi, illustrare al personale il corretto utilizzo del sistema di segnalazione predisposto, definire le fasi del processo di segnalazione.

L’Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza e l’anonimato circa l’identità, fatti, comunque, salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Si rammenta inoltre che, ai sensi dell’art. 6, comma 2-ter del Decreto 231, i Destinatari che violino le misure di tutela del segnalante, così come i segnalanti che effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate, possono essere soggetti all’applicazione di sanzioni disciplinari, ove applicabili.

#### **AUTONOMIA FINANZIARIA**

Al fine di garantire all’Organismo di Vigilanza la necessaria autonomia finanziaria, il Consiglio di Amministrazione approva il budget annuale di spesa sulla base della semplice richiesta dell’Organismo di Vigilanza.

Il budget stanziato deve essere sufficiente a garantire l’espletamento delle attività di controllo, verifica e aggiornamento del Modello, ivi compresa, se necessario, l’acquisizione di

consulenze. Per spese eccedenti il budget definito e per spese straordinarie l'Organismo richiede, di volta in volta, per iscritto l'autorizzazione di spesa al Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione si impegna a conferire, su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza, i mezzi finanziari necessari ad espletare al meglio la propria funzione.

#### **STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Il Consiglio di Amministrazione istituisce e fissa i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza attraverso apposito Statuto (Allegato "C").

L'Organismo di Vigilanza potrà dotarsi di un regolamento di funzionamento che disciplini la sua attività, purché tale regolamento non si ponga in contrasto con il Modello.

#### **LA SCELTA OPERATA DA ILPAK ITALIA S.P.A.**

Il Consiglio di Amministrazione di ILPAK Italia, valutato attentamente la disposizione di cui al comma 12 dell'art 14, L. 12/11/2011 n. 183 ha optato per adottare un Organismo monosoggettivo composto da un professionista esterno con pregressa specifica esperienza nel settore, non coincidente con i membri del Collegio Sindacale in carica. Detta scelta risponde, tra le altre, all'esigenza di tutelare la Società grazie alla compresenza di organi di controllo distinti ed indipendenti tra loro che garantiscano, attraverso le specifiche competenze tecniche e il reciproco controllo, la più corretta e trasparente perseguimento dei rispettivi obiettivi e responsabilità.

L'opzione di cui sopra rappresenta, infine, la migliore valorizzazione del requisito dell'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sotto il cruciale profilo della necessaria distinzione tra soggetti controllanti e soggetti controllati anche in vista di una fattiva ed efficace prevenzione dei reati societari.

L'Organismo di Vigilanza, qualora lo ritenga necessario, potrà farsi assistere per il meglio svolgere la sua attività, da ausiliari esperti in specifico settore.

### **9. VERIFICHE PERIODICHE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

Il Decreto espressamente prevede la necessità di aggiornare il Modello al fine di adeguarlo alle specifiche esigenze della Società e della sua concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello dovranno essere realizzati essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;

## **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** **Parte Generale**

---

- violazioni del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre società);
- modifiche della struttura organizzativa della Società, anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.

Segnatamente, l'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta al medesimo organo dirigente cui il legislatore ha demandato l'onere di adozione del Modello medesimo. In tale contesto l'Organismo di Vigilanza, coordinandosi con i responsabili di funzione di volta in volta interessate, dovrà effettuare:

- verifiche delle procedure e dei protocolli. A tal fine procederà periodicamente ad una verifica dell'efficacia e dell'attuazione dei protocolli e delle procedure del presente Modello;
- verifiche del livello di conoscenza del Modello anche attraverso l'analisi delle richieste di chiarimenti o delle segnalazioni pervenute;
- la segnalazione all'organo amministrativo della necessità di aggiornamento, ove ricorrano le condizioni di cui sopra (ed in particolare in presenza di modifiche sostanziali dell'organizzazione ovvero del business della società, di elevato turn over del personale od in caso di integrazioni o modifiche del Decreto) del Modello e/o dell'attività di risk assessment finalizzata a rivedere la mappa delle attività potenzialmente a rischio.

\* \* \* \* \*



## **ILAPAK Italia SpA**

Sede Legale in Foiano della Chiana (AR), 52045, Via Lama 11/13  
Numero REA – AR 157775, Codice Fiscale e Partita IVA 10059400159

### **MODELLO**

### **DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231  
sulla “Responsabilità Amministrativa delle Imprese”

### **ALLEGATO “A”**

### **CATALOGO REATI PRESUPPOSTO**

### **Premessa**

Il presente catalogo include l'elenco di tutti i reati presupposto definiti dal Decreto 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*. Il presente elenco recepisce tutte le modifiche legislative intervenute negli anni, ivi comprese quelle introdotte con la legge n. 157 del 19 dicembre 2019, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 301 del 24 dicembre 2019 ed in vigore dal giorno successivo, 25 dicembre 2019, dal decreto legislativo 8 novembre 2021 n. 184, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale il 29 novembre 2021 e dal decreto legislativo 8 novembre 2021 n. 195, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale il 29 novembre 2021.

**INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONI, TRUFFA IN DANNO DELLO STATO O DI UN ENTE PUBBLICO O PER IL CONSEGUIMENTO DI EROGAZIONI PUBBLICHE E FRODE INFORMATICA IN DANNO DELLO STATO O DI UN ENTE PUBBLICO (ART. 24):**

- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-*bis* c.p.);
- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-*ter* c.p.);
- Truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.)<sup>1</sup>;
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2 L. 23/12/1986, n. 898).

<sup>1</sup> Articolo modificato dal d.lgs. 8.11.2021 n. 184.

**DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI (ART. 24 BIS)<sup>2</sup>:**

- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art.617 quater c.p.);
- Installazione d'apparecchiature per intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.);
- Disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica e di disciplina dei poteri speciali nei settori di rilevanza strategica (art. 1, comma 11, D.L. n. 105/2019).

La legge 18 marzo 2008, n. 48 ha ulteriormente ampliato il novero dei c.d. reati “presupposto”, prevedendo all’art. 24 *bis* le ipotesi di falsità in atti riguardanti i documenti informatici secondo la nozione offerta dall’art. 491 *bis* del codice penale, e quindi ricomprendendo i seguenti reati:

- l’art. 476 c.p. (Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici);
- l’art. 477 c.p. (Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative);

---

<sup>2</sup> Articolo aggiunto dall’art. 7 della L. 18.03.2008 n. 48.

- l'art. 478 c.p. (Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in copie autentiche di atti pubblici o privati e in attestati del contenuto di atti);
- l'art. 479 c.p. (Falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici);
- l'art. 480 c.p. (Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative);
- l'art. 481 c.p. (Falsità ideologica in certificati commessa da persone esercenti un servizio di pubblica necessità);
- l'art. 482 c.p. (Falsità materiale commessa dal privato);
- l'art. 483 c.p. (Falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico);
- l'art. 484 c.p. (Falsità in registri e notificazioni);
- l'art. 487 (Falsità in foglio firmato in bianco. Atto pubblico);
- l'art. 488 (Altre falsità in foglio firmato in bianco. Applicabilità delle disposizioni sulle falsità materiali);
- l'art. 489 (Uso di atto falso);
- l'art. 490 (Soppressione, distruzione e occultamento di atti veri).

**DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA (ART. 24 TER)<sup>3</sup>:**

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d. lgs 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (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 DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
- 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,

---

<sup>3</sup> Articolo aggiunto dalla L. 15 luglio 2009, n. 94, art. 2, co. 29.

di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo <sup>4</sup> (\*) (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).

**DELITTI DI CONCUSSIONE, INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE UTILITÀ E CORRUZIONE (ART. 25):**

- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 e 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p. -322 bis);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (320 c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 - quater c.p.);
- ConcuSSIONE (art. 317 c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.)<sup>5</sup>;
- Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.).

**FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO ED IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO (ART. 25 BIS)<sup>6</sup>:**

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);

---

<sup>4</sup> Escluse quelle denominate «da bersaglio da sala», o ad emissione di gas, nonché le armi ad aria compressa o gas compressi, sia lunghe sia corte i cui proiettili erogano un'energia cinetica superiore a 7,5 joule, e gli strumenti lanciarazzi, salvo che si tratti di armi destinate alla pesca ovvero di armi e strumenti per i quali la "Commissione consultiva centrale per il controllo delle armi" escluda, in relazione alle rispettive caratteristiche, l'attitudine a recare offesa alla persona.

<sup>5</sup> Introdotto quale reato presupposto dall'art. 1, comma 9, lett. b), n. 1), L. 9 gennaio 2019, n. 3.

<sup>6</sup> Articolo aggiunto dall'art. 6 D.L. 25 settembre 2001 n. 350, conv. con modificazioni in L. 23.11.01 n. 409.

- 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.).
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

**DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO (ART. 25-BIS.1.)<sup>7</sup>:**

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 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.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514).

**REATI SOCIETARI (ART. 25 TER)<sup>8</sup>:**

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)<sup>9</sup>;
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)<sup>10</sup>;
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.)<sup>11</sup>;
- Falso in prospetto (art. 2623 c.c., commi 1 e 2), poi abrogato dalla L.262 del 28-12-2005;

---

<sup>7</sup> Articolo aggiunto dalla legge n. 99 del 23/07/09.

<sup>8</sup> Articolo inserito dall'art. 3 D.Lgs. 11.04.02 n. 61 e successivamente modificato da ultimo con L. 69/2015.

<sup>9</sup> Articolo sostituito dalla L. n. 69/2015, in vigore dal 14 giugno 2015.

<sup>10</sup> Articolo inserito dall'art. 10, comma 1, L. 27 maggio 2015, n. 69, a decorrere dal 14 giugno 2015.

<sup>11</sup> Articolo sostituito dalla L. n. 69/2015, in vigore dal 14 giugno 2015.

- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 c.c., commi 1 e 2) abrogato: art 37 d.lgs 27.01.2010.
- Impedito controllo (art. 2625 c.c. comma 2);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art.2629 *bis*), introdotto dall'art. 31 della l. 28 dicembre 2005 n. 262
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 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 c.c., commi 1 e 2).
- Corruzione tra privati (art. 2635 comma 3 c.c.<sup>12</sup>);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis, comma 1, c.c.)<sup>13</sup>
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 – *bis* c.c.);

**DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO (ART. 25 QUATER):**

L'art. 3 legge 14 gennaio 2003 n. 7 (ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo e norme di adeguamento dell'ordinamento interno) ha inserito nel d. lgs. n. 231, l'art. 25-*quater*, che ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti anche alla realizzazione dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali", nonché dei delitti "che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999".

**PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI (ART. 25 QUATER -1)<sup>14</sup>:**

<sup>12</sup> Comma sostituito dall'art. 3, comma 1, lett. b), D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38, a decorrere dal 14 aprile 2017.

<sup>13</sup> Articolo inserito dall'art. 4, comma 1, D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38, a decorrere dal 14 aprile 2017.

<sup>14</sup> Articolo inserito dall'art. 3 L. 9 gennaio 2006 n. 7.

Con la legge 9 gennaio 2006, n. 7, si è introdotto l'art. 25 *quater* I, prevedendo la responsabilità dell'ente per l'ipotesi prevista all'art. 583 bis del c.p. (*Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*).

**DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (ART. 25 QUINQUES)<sup>15</sup>:**

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o 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.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinques* c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609 *undecies* c.p.)<sup>16</sup>;
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.)<sup>17</sup>

**ABUSI DI MERCATO (ART. 25 SEXIES):**

La legge 18 aprile 2005, n. 62 ha inserito nel d. lgs. 231 l'art. 25 *sexies* (*Abusi di mercato*), prevedendo una responsabilità dell'ente in relazione ai reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla parte V, titolo I bis, capo II del testo unico di cui al d. lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (artt. 184 e 185).

**OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 25 SEPTIES):**

La legge 3 agosto 2007, n. 123 ha introdotto l'art. 25 *septies* (modificato successivamente dall' art. 300 del d. lgs. 30.4.2008, n. 81) che contempla le fattispecie di *Omicidio colposo e lesioni colpose gravi*

---

<sup>15</sup> Articolo introdotto con la legge 11 agosto 2003 n. 228, in vigore dal 7 settembre 2003.

<sup>16</sup> Articolo inserito dall'articolo 3 del D.Lgs. 4 marzo 2014 n. 39.

<sup>17</sup> Articolo introdotto con la legge n. 199/2016, in vigore dal 4 novembre 2016.

*o gravissime (art. 589, 590 c.p.), commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.*

**RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA (ART. 25 OCTIES):**

Il d.lgs. 21.11.2007, n. 231 ha previsto, con l'aggiunta di un apposito art. 25 *octies* al d.lgs. 231 del 2001, una responsabilità dell'ente anche per i reati di cui agli artt.:

- 648 c.p. (Ricettazione);
- 648 bis c.p. (Riciclaggio);
- 648 ter c.p. (Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita);
- 648-ter. 1 (autoriciclaggio)<sup>18</sup>.

**DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI (ART. 25 OCTIES.1):**

Il d.lgs. 8.11.2021, n. 184 ha previsto, con l'aggiunta di un apposito art. 25 *octies.1* al d.lgs. 231 del 2001, una responsabilità dell'ente anche per i reati di cui agli artt.:

- 493-ter c.p. (Indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento);
- 493-quater c.p. (Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi, programmi informatico diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti);
- 640-ter c.p. (Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.))<sup>19</sup>.

**DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (ART. 25-NOVIES)<sup>20</sup>:**

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett a) bis);
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, l. 633/1941 comma 3);

---

<sup>18</sup> Articolo aggiunto dalla legge n. 186 del 15 dicembre 2014 e modificato dal d.lgs. 8.11.2021 n. 195.

<sup>19</sup> Articolo aggiunto dal d.lgs. 29.11.2021, n. 184/2021.

<sup>20</sup> Articolo aggiunto dalla legge n. 99 del 23/07/09.

- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis l. 633/1941 comma 1);
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis l. 633/1941 comma 2);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter l. 633/1941);
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies l. 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. 633/1941).

---

**INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (ART. 25-DECIES)<sup>21</sup>:**

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

**REATI TRANSNAZIONALI<sup>22</sup>:**Definizione di reato transnazionale:

Ai fini della presente legge si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

- a) sia commesso in più di uno Stato;
- b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato].

Reati previsti:

- Associazioni per delinquere (416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (416 bis c.p.);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (377 bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (378 c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater D.P.R. 43/73);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/1990);

---

<sup>21</sup> Il presente articolo è stato inserito dall'art. 4 L. 3 agosto 2009 n. 116, come articolo 25-novies, non tenendo conto dell'inserimento di tale articolo 25 novies da parte dell'art. 15, comma 7, lettera c) della L. 99 del 23.07.99. Per tale motivo, è stato rinumerato, come articolo 25 decies.

<sup>22</sup> Legge 16 marzo 2006, n. 146 che estende la responsabilità degli enti ai c.d. reati transnazionali.

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 Dlgs 286/98).

**DELITTI IN MATERIA AMBIENTALE (ART. 25-UNDECIES)<sup>23</sup>:**

- Uccisione, distruzione, prelievo o possesso di esemplari di specie animali e vegetali selvatiche protette (art. 727-bis, c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis, c.p.);
- Scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (varie ipotesi previste dall'art. 137, D.Lgs. 152/2006);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (varie ipotesi previste dall'art. 256, D.Lgs. 152/2006);
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (art. 257, D.Lgs. 152/2006);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari relativi alla tracciabilità dei rifiuti (art. 258, D.Lgs. 152/2006);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259, D.Lgs. 152/2006);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti. (art. 452-quaterdecies c.p.)<sup>24</sup>;
- Condotte di falsificazione e detenzione di certificazioni SISTRI falsificate (art. 260-bis, D.Lgs. 152/2006), abrogato<sup>25</sup>;
- Emissioni in atmosfera oltre i valori limite o in violazione delle prescrizioni (art. 279, D.Lgs. 152/2006);
- Detenzione, importazione, esportazione o riesportazione, senza autorizzazione o con autorizzazione falsa, di specie animali e vegetali in via di estinzione (L. n. 150/1992);
- Produzione, consumo, importazione, esportazione, detenzione e commercializzazione di sostanze lesive dell'ozono e dell'ambiente (L. n. 549/1993);

---

<sup>23</sup> Articolo inserito dal D.Lgs n. 121, del 7 luglio 2011, rubricato: "Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché' della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni". Pubblicato in G.U. n. 177, del 1° agosto 2011, in vigore dal 16.08.2011 e modificato, da ultimo, dalla L. n. 68/2015.

<sup>24</sup> A seguito dell'abrogazione dell'art. 260 D.Lgs. 152/2006, a norma di quanto disposto dall'art. 8, comma 1, D.Lgs. 1° marzo 2018, n. 21, dal 6 aprile 2018 i richiami alle disposizioni del presente articolo, ovunque presenti, si intendono riferiti all'art. 452-quaterdecies del codice penale.

<sup>25</sup> Abrogato per effetto dell'abrogazione dell'articolo 36 del decreto legislativo 3 dicembre 2010 n. 205 disposta dall'articolo 6 comma 2 del decreto legge 14 dicembre 2018 n. 135, così come modificato dall'allegato alla legge di conversione 11 febbraio 2019 n. 12, con decorrenza dal 1° gennaio 2019.

- Inquinamento provocato dalle navi (D. Lgs. n. 202/2007);
- Inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.)<sup>26</sup>;
- Disastro ambientale (art. 452 quater c.p.)<sup>27</sup>;
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.)<sup>28</sup>;
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)<sup>29</sup>
- Circostanze aggravanti (art. 452- octies c.p.)<sup>30</sup>;

**IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE: (ART. 25-DUODECIES)<sup>31</sup>:**

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-bis, D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- Favoreggiamento dell'immigrazione clandestina (articolo 12, commi 3, 3-bis, 3-ter, 5, D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)<sup>32</sup>.

**RAZZISMO E XENOFobia (ART. 25-TERDECIES)<sup>33</sup>:**

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

---

<sup>26</sup> Il titolo VI-bis, comprendente gli artt. da 452-bis a 452-terdecies, è stato inserito dall'art. 1, comma 1, L. 22 maggio 2015, n. 68, a decorrere dal 29 maggio 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 3, comma 1, della stessa L. n. 68/2015.

<sup>27</sup> Articolo inserito dall'art. 1, comma 1, L. 22 maggio 2015, n. 68, a decorrere dal 29 maggio 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 3, comma 1, della stessa L. n. 68/2015;

<sup>28</sup> Articolo inserito dall'art. 1, comma 1, L. 22 maggio 2015, n. 68, a decorrere dal 29 maggio 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 3, comma 1, della stessa L. n. 68/2015;

<sup>29</sup> Articolo inserito dall'art. 1, comma 1, L. 22 maggio 2015, n. 68, a decorrere dal 29 maggio 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 3, comma 1, della stessa L. n. 68/2015;

<sup>30</sup> Articolo inserito dall'art. 1, comma 1, L. 22 maggio 2015, n. 68, a decorrere dal 29 maggio 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 3, comma 1, della stessa L. n. 68/2015;

<sup>31</sup> Articolo inserito dal D.Lgs. n. 109/2012, pubblicato sulla G.U. n. 172 del 25 luglio 2012 ed entrato in vigore il 9 agosto 2012.

<sup>32</sup> Articolo inserito dalla L. n. 161 del 17/10/2017, pubblicata sulla G.U. n. 258 del 4.11.2017 ed entrato in vigore il 19 novembre 2017.

<sup>33</sup> Articolo inserito dall'art. 5, comma 2, L. 20 novembre 2017, n. 167, pubblicata sulla G.U. n. 277 del 27.11.2017 ed in vigore dal 12 dicembre 2017; a seguito della abrogazione dell'art. 3, L. 654/1975, a norma di quanto disposto dall'art. 8, comma 1, D.Lgs. 1° marzo 2018, n. 21, dal 6 aprile 2018 i richiami alle disposizioni del predetto articolo, ovunque presenti, si intendono riferiti all'art. 604-bis del codice penale.

---

**FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI (ART. 25-QUATERDECIES)<sup>34</sup>:**

- Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (reati di cui agli articoli 1 e 4 della legge 13 dicembre 1989, n. 401).

**REATI TRIBUTARI (ART. 25-QUINQUESDECIES)<sup>35</sup>:**

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 1 e comma 2 bis del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 1 e comma 2 bis del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74).
- Dichiarazione infedele (art. 4 del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74).

---

<sup>34</sup> Articolo inserito dall'art. 5, Legge 3 maggio 2019, n. 39, di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.113 del 16.5.2019, in vigore dal 17.5.2019.

<sup>35</sup> Articolo inserito dall'art. 39, comma 2, D.L. 26 ottobre 2019, n. 124; la norma, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del medesimo D.L. n. 124/2019 ha efficacia dal 25 dicembre 2019 (giorno successivo al 24 dicembre 2015, data di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 301 della legge di conversione n. 157 del 19 dicembre 2019 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 26 ottobre 2019, n. 124, recante disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili").

**CONTRABBANDO (ART. 25-SEXIEDECIES):**

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 73/1943);
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 73/1943);
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 73/1943);
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 73/1943);
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 73/1943);
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 73/1943);
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 73/1943);
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 73/1943);
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 73/1943);
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 73/1943);
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 73/1943);
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 73/1943);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 73/1943);
- Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 73/1943);
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 73/1943).

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

- Furto di beni culturali (Art. 518-bis c.p.);
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.);
- Delitti 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.);
- Ricettazione di beni culturali (Art. 518-quater c.p.);

- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (Art. 518-octies c.p.).

**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.).

\* \* \* \* \*

\* \* \* \* \*

## **Ilapak Italia S.p.A.**

a socio unico

Sede Legale in Foiano della Chiana (AR), Via Lama 11/13

Numero REA – AR 157775

Codice fiscale e Partita IVA 10059400159

### **MODELLO**

#### **DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231  
sulla “Responsabilità Amministrativa delle Imprese”

### **Parte Generale**

#### ***Allegato B***

### **SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**

*Il presente “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” (“Modello”) di ILPAK Italia S.p.A. è stato redatto e revisionato in attuazione dei dettami di cui agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231 del 2001.*

*L’adozione del Modello è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 2 marzo 2018 e sarà efficacemente attuato attraverso la sua progressiva implementazione da parte del Consiglio di Amministrazione medesimo e dell’Organismo di Vigilanza.*

*Il “Modello” costituisce il riferimento gestionale atto a costituire lo strumento predisposto ai fini della prevenzione degli illeciti penali previsti dal D.Lgs. citato, in ossequio alla politica di etica aziendale adottata dalla Società.*

*Il presente documento rappresenta una bozza predisposta per esclusivo uso dei consiglieri di amministrazione e del collegio sindacale di Ilapak Italia S.p.A., affinché ne prendano opportuna visione nell’ambito del processo deliberativo dell’eventuale adozione ai sensi del D.lgs. n. 231/2001.*

*È vietata la riproduzione e l’utilizzo anche parziale del presente documento se non espressamente autorizzato dai suoi autori.*

**INDICE**

1. PREMESSA.....	3
2. SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI E MISURE PER I DIRIGENTI.....	4
2.1 Principi generali e comportamenti sanzionabili.....	4
2.2 Sanzioni nei confronti dei dipendenti .....	6
2.3 Misure nei confronti dei dirigenti.....	7
2.4 Attività di verifica delle violazioni e irrogazione delle sanzioni.....	8
3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	10
4. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI.....	11
5. MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI E DEI PARTNER COMMERCIALI.....	11
6. IL RUOLO DI SORVEGLIANZA DELL'ODV .....	12

## 1. PREMESSA - DEFINIZIONI

Il sistema disciplinare e sanzionatorio costituisce parte integrante del Modello Organizzativo di ILPAK Italia SpA. I termini in maiuscolo contenuti nel presente documento avranno il significato ad essi attribuito nella Parte Generale del Modello (Glossario).

La Società, in conformità alle previsioni di cui agli articoli 6 e 7 del Decreto 231/01, al fine di assicurare il rispetto, l'efficacia e l'implementazione dei principi e delle norme di condotta contenute nel Modello, ha adottato il presente sistema disciplinare e sanzionatorio (di seguito "**Sistema Disciplinare**") ove sono contenute un insieme di regole che definiscono le tipologie di "sanzioni" nel caso di violazione di quanto previsto nel Modello da parte dei Dipendenti, dei Collaboratori, dei Fornitori, degli Amministratori, dei Soggetti Apicali e dei Soggetti sottoposti all'altrui direzione e/o di ogni altro soggetto che intrattenga relazioni di tipo professionale o commerciale con la Società medesima.

Il presente Sistema Disciplinare è diretto a sanzionare la violazione e l'inosservanza di regole di comportamento e condotta che possano comportare la (od essere strumentali alla) commissione di Reati Presupposto e/o la violazione e l'inosservanza di procedure, processi e *policies* aziendali poste a presidio delle Aree a rischio di reato. Come già indicato nelle definizioni (si veda il Paragrafo "A" della "Parte Generale") il riferimento al "Codice Etico" contenuto nel presente documento s'intende, pertanto, limitato esclusivamente a quelle regole di condotta e di comportamento (ivi previste) la cui violazione e/o mancato rispetto possa portare (o sia strumentale) alla commissione di un Reato Presupposto.

L'applicazione delle "sanzioni disciplinari" e delle misure qui di seguito previste, ai sensi del Decreto, prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico dell'autore della violazione, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono adottate volontariamente dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano costituire reato o che le stesse siano perseguite dall'Autorità giudiziaria.

Il Sistema Disciplinare adottato dalla Società, affinché il Modello possa avere efficacia esimente per la Società ai sensi dell'art. 6 comma 2 del Decreto, è ispirato ai principi di specificità ed autonomia (essendo volto a sanzionare ogni violazione del Modello, indipendentemente dalla concreta commissione di un reato) nonché di proporzionalità (in quanto le sanzioni applicabili devono essere commisurate alle violazioni contestate). Tale Sistema, inoltre, prevede un procedimento di accertamento ed irrogazione di sanzioni disciplinari compatibile con le norme di legge vigenti in materia di tutela dei lavoratori, nonché rispetto alle disposizioni contenute nel CCNL. Lo stesso costituisce oggetto di specifica informazione tramite gli strumenti informativi aziendali (i.e. bacheca e rete intranet aziendali) e formazione dei lavoratori.

## **2. SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI E PER I DIRIGENTI**

### **2.1 Principi generali e comportamenti sanzionabili**

L'osservanza, da parte dei dipendenti (inclusi i dirigenti) della Società, delle disposizioni contenute nel Modello nei protocolli aziendali e nelle procedure previste dal Modello ovvero dal medesimo richiamate, costituisce parte fondamentale delle loro obbligazioni contrattuali ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 del Codice Civile.

La violazione di dette disposizioni, pertanto, concreteggerà un inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro da parte del dipendente e comporterà la comminazione di sanzioni e/o misure di carattere disciplinare, nel rispetto del principio di gradualità e di proporzionalità, nonché delle procedure prescritte dalle norme applicabili come di seguito indicato, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e all'obbligo di risarcire i danni eventualmente cagionati.

Il Sistema Disciplinare è applicato in caso di mancato rispetto delle procedure interne, dei principi e delle *policies* (ivi compresi gli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale) previsti o richiamati nel presente Modello, cioè nel caso in cui vengano posti in essere determinati comportamenti sanzionabili (impregiudicate le conseguenze anche disciplinari eventualmente derivanti dalle violazioni di altri obblighi previsti dalla legge e/o dal CCNL). In particolare, costituiscono violazioni del Modello:

- i comportamenti che integrino, direttamente o indirettamente, fattispecie di reato previste dal Decreto;
- i comportamenti che, pur non integrando uno dei reati previsti dal Decreto, siano diretti in modo non equivoco alla loro commissione;
- il mancato rispetto dei principi generali di comportamento, dei principi e sistemi di controllo, dei protocolli preventivi, delle procedure aziendali, dei regolamenti interni, delle istruzioni scritte, delle prescrizioni previste o richiamate dal Modello, tra cui, in particolare, quelli previsti o richiamati dalla Parte Speciale A del Modello con riferimento a ciascuna categoria di reato;
- la mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo delle attività nelle aree a rischio reato in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse;
- la violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere anche mediante la sottrazione, la distruzione, l'alterazione o l'omissione della documentazione prevista dalle procedure vigenti,

ovvero l'impedimento, ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza, al controllo o all'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;

- l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe;
- l'omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle procedure aziendali;
- l'inosservanza degli obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la mancata partecipazione senza giustificato motivo alle visite ispettive programmate dall'Organismo di Vigilanza;
- la mancata partecipazione senza giustificato motivo agli eventi formativi programmati in attuazione del Modello Organizzativo;
- la comunicazione all'Organismo di Vigilanza, al superiore gerarchico o ad altro soggetto che sia tenuto a riferire all'OdV di una segnalazione in merito a taluna delle violazioni sopra descritte che l'autore della segnalazione sappia essere falsa o maliziosa;
- la mancata informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello, di cui si abbia prova diretta e certa;
- la mancata comunicazione/formazione/aggiornamento al personale interno e esterno operante nelle aree potenzialmente a rischio di commissione reato;
- in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il mancato rispetto da parte dei lavoratori degli obblighi posti a loro carico dalla normativa vigente (tra cui, in particolare, l'art. 20 del D.lgs. 81/2008), nonché, per gli altri attori della sicurezza (i.e. Datore di Lavoro, Dirigenti, Preposti, RSPP, nonché per le altre figure previste dal D.lgs. 81/2008), il mancato rispetto degli obblighi sui medesimi incombenti ai sensi del D.lgs. 81/2008.

La gravità delle violazioni del Modello sarà valutata in relazione alle seguenti circostanze:

- il livello di responsabilità ed autonomia dell'autore della violazione;
- l'eventuale esistenza di precedenti situazioni di violazione a carico dello stesso;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- in relazione alle condotte colpose, la presenza ed il grado della negligenza, imperizia, imprudenza nell'inosservanza della regola cautelare;
- la prevedibilità delle conseguenze della condotta;

- la gravità del comportamento, con ciò intendendosi il livello di rischio e le conseguenze a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta, ai sensi e per gli effetti del Modello, a seguito della condotta censurata;
- i tempi, i modi e le ulteriori circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo.

## **2.2 Sanzioni nei confronti dei dipendenti (non dirigenti)**

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti non dirigenti – nel rispetto delle procedure previste dall’art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e di eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall’apparato sanzionatorio del CCNL e precisamente, di seguito indicati in una prospettiva di gravità crescente:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all’importo di tre ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento con preavviso
- licenziamento senza preavviso.

A titolo esemplificativo, incorre nel provvedimento del/della:

- **richiamo verbale o ammonizione scritta**, secondo la gravità della violazione, il lavoratore che violi in modo non grave le regole di condotta e/o le procedure interne previste o richiamate nel presente Modello, non esegua i relativi ordini impartiti dalla Società, o adotti, nell’ambito delle Aree a rischio di reato, comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, del Codice Etico od alle regole di condotta e/o alle procedure ivi richiamate, ove le violazioni non rivestano carattere di gravità;
- **multa**, nei limiti stabiliti dal CCNL, il lavoratore che commetta più volte (ma non più di tre) le violazioni di cui al precedente paragrafo;
- **sospensione dalla retribuzione e dal lavoro**, il lavoratore che, nel violare le regole di condotta e/o procedure interne previste o richiamate dal Modello, arrechi danno non grave alla Società o la esponga a rischio di danno non grave;
- **licenziamento disciplinare con preavviso** ai sensi delle normative vigenti, il lavoratore che commetta più di tre volte le violazioni di cui al punto 1, ovvero adotti, nelle Aree a Rischio Reato, comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello, o alle regole di condotta e/o alle procedure ivi richiamate e diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati previsti dal

Decreto, o commetta altre violazioni delle prescrizioni del presente Modello, o dalle regole di condotta e/o procedure ivi richiamate, di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, ove non ricorrano le condizioni di cui al successivo paragrafo 5;

- **licenziamento disciplinare per giusta causa, senza preavviso**, il lavoratore che adotti, nelle Aree a Rischio Reato, comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, o delle regole di condotta e/o procedure ivi richiamate, tali da poter determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal Decreto o da causare altro danno grave o rischio di danno grave alla Società, ovvero compia altri atti o violazioni tali da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro.

Tali sanzioni vengono irrogate al dipendente non solo in caso di violazione concreta delle regole di condotta e/o procedure interne previste dal presente Modello ed in caso di condotte non conformi alle prescrizioni dello stesso, ma altresì in caso di illeciti disciplinari tentati, ossia di comportamenti od omissioni diretti in modo non equivoco a disattendere le regole comportamentali dettate dal presente Modello.

In materia di sicurezza e salute dei lavoratori, poiché il dipendente è vincolato altresì al rispetto dei principali obblighi previsti dall'articolo 20 del Decreto 81 del 2008, in caso di loro violazione, vengono applicate le suddette sanzioni, graduate anche in base al rischio di applicazione delle misure del Decreto che tale condotta ha provocato.

La sanzione concretamente da applicarsi sarà determinata in base a quanto previsto dal successivo punto 2.4.

Quanto sopra, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione, da parte del giudice, delle misure previste dal Decreto.

### **2.3 Sanzioni nei confronti dei dirigenti**

In caso di violazione, da parte dei dirigenti della Società, delle disposizioni, regole di condotta e delle procedure contenute nel Modello, ovvero di adozione, nell'ambito delle Aree a rischio di reato, di un comportamento non conforme alle disposizioni del Modello e qualificabile come "sanzionabile", così come esplicitato al punto 2.1 che precede, nei confronti dei responsabili saranno adottate le seguenti sanzioni:

- richiamo scritto;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

A titolo esemplificativo, il dirigente incorrerà nel provvedimento del/della:

- **richiamo scritto**, in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, l'osservanza delle quali costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società, tenuto particolarmente conto delle responsabilità affidate al dirigente;
- **licenziamento con preavviso**, ai sensi dell'art. 2118 del Codice Civile e delle norme del CCNL applicabile, in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello (ossia delle regole procedurali o comportamentali ivi incluse), o di reiterazione di una o più violazioni di cui al punto che precede, tale da configurare – a seguito delle opportune e necessarie verifiche da parte della Società – un notevole inadempimento da ascrivere a colpa o dolo del dirigente;
- **licenziamento senza preavviso**, ai sensi dell'art. 2119 del Codice Civile e delle norme del CCNL applicabile, laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello (ossia delle regole procedurali o comportamentali ivi incluse) sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

La sanzione concretamente da applicarsi sarà determinata in base a quanto previsto dal successivo punto 2.4.

In ogni caso, per i lavoratori aventi la qualifica di dirigente costituisce grave violazione delle prescrizioni del Modello:

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello;
- l'inosservanza dell'obbligo di vigilanza sugli altri destinatari del Modello che, sebbene non legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, siano comunque soggetti alle prescrizioni del Modello stesso (es. Collaboratori, Fornitori, Consulenti, etc.).

Fermo restando quanto sopra, la Società si riserva sin d'ora il diritto di agire nei confronti del dirigente che sia stato oggetto delle misure sopra indicate per il ristoro dei danni subiti e/o di quelli che la Società sia tenuta a risarcire a terzi.

#### **2.4 Attività di verifica delle violazioni e irrogazione delle sanzioni**

L'accertamento delle infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, è di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

## **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo Sistema disciplinare e sanzionatorio**

---

E' in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse ove queste riguardino una violazione del Modello. Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione per una violazione del Modello senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza, anche qualora la proposta di apertura del procedimento provenga dall'Organismo stesso.

Restano ferme le previsioni di cui all'art. 7 della L.300/1970 e al CCNL applicabile in materia di procedimento sanzionatorio, che si intendono in questa sede integralmente richiamate. Le sanzioni disciplinari e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente e/o del dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti situazioni di violazione a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del Modello – a seguito della condotta censurata. Inoltre, per valutare la gravità della condotta, verrà considerato il grado di negligenza, imperizia o imprudenza tenuta, la gravità del danno eventualmente provocato alla Società, nonché le conseguenze dannose che la condotta ha provocato alla Società e/o alle persone, dal punto di vista della normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e la sussistenza di circostanze attenuanti o aggravanti.

Le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema sanzionatorio sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, nella fattispecie, dal CCNL applicabile, nel rispetto, sul piano procedurale, dell'art. 7 della L. n. 300 del 30 maggio 1970 (Statuto dei lavoratori) per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione, previsioni che si intendono in questa sede integralmente richiamate. In particolare:

- non verrà adottato alcun provvedimento disciplinare senza che l'addebito sia stato preventivamente contestato al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa;
- i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non verranno applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni, eventualmente con l'assistenza di un rappresentante sindacale;
- qualora il provvedimento disciplinare non venga adottato nei sei giorni successivi alla presentazione di tali giustificazioni, queste si intenderanno accolte;
- la comminazione di ogni provvedimento disciplinare più grave del richiamo verbale verrà comunicata mediante provvedimento scritto motivato;

- non si terrà conto, ai fini della recidiva, dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

### **3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI**

In caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, gli altri amministratori e/o il Collegio Sindacale e/o l'Organismo di Vigilanza dovranno informare, senza ritardo e per iscritto, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e l'OdV, a mezzo di comunicazione ai presidenti dei suddetti organismi (od a uno dei loro componenti qualora la segnalazione riguardi direttamente il/i presente/i).

Una volta esaminata la segnalazione della contestazione, il Consiglio di Amministrazione o il Collegio Sindacale, dopo aver verificato la fondatezza delle contestazioni anche attraverso, se del caso, l'audizione dell'amministratore interessato, e sentito l'OdV, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra quelli di seguito elencati a seconda della concreta gravità della violazione, convocando se del caso l'assemblea dei soci.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione o il Presidente del Collegio Sindacale dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla eventuale revoca del mandato o di eventuali e differenti scelte, comunque adeguatamente motivate. Analoga procedura troverà applicazione anche per eventuali successive fasi processuali.

Nei confronti degli Amministratori potranno essere adottate le seguenti misure disciplinari:

- **richiamo formale scritto** con intimazione a conformarsi alle disposizioni del Modello, che potrà essere irrogato in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento contenute nel presente Modello o nelle procedure aziendali;
- nei casi più gravi di violazioni integranti un inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne contenute nel presente Modello, anche solo potenzialmente suscettibili di configurare un reato e/o un illecito amministrativo e/o una condotta consapevolmente in contrasto con le suddette prescrizioni, si potrà procedere, in considerazione dell'intenzionalità e gravità del comportamento posto in essere (valutabile in relazione anche al livello di rischio cui la Società risulta esposta) e delle particolari circostanze in cui il suddetto comportamento si sia manifestato,

rispettivamente, all'applicazione delle seguenti misure: i) **revoca totale o parziale delle deleghe** eventualmente conferite e (ii) **revoca del mandato** con effetto immediato.

La delibera del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e/o dell'Assemblea dei Soci sono comunicate per iscritto all'interessato e all'OdV.

Il procedimento sopra descritto non pregiudica le facoltà e i doveri attribuiti agli organi sociali dalla legge o dallo Statuto.

In tutti i casi in cui è riscontrata la violazione del Modello da parte di un amministratore legato alla Società anche da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal fatto che la violazione attenga ai suoi obblighi come amministratore o come dipendente, sarà instaurato il procedimento previsto con riguardo ai Dirigenti e di cui al precedente punto 2. Qualora all'esito di tale procedimento sia comminata la sanzione del licenziamento, il Consiglio di Amministrazione convocherà senza indugio l'Assemblea dei Soci per deliberare i provvedimenti necessari, ivi inclusa la revoca dell'Amministratore incaricato.

E' fatto salvo in ogni caso il diritto della Società al risarcimento dei danni subiti.

#### **4. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI**

In caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione e/o l'Organismo di Vigilanza dovrà informare, senza ritardo e per iscritto, l'intero Collegio Sindacale e verranno presi tutti gli opportuni provvedimenti consentiti dalla vigente normativa, compresa la revoca dell'incarico conferito ai soggetti.

Nei casi ritenuti di maggiore gravità, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, convocherà l'Assemblea per gli opportuni provvedimenti.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più dei Sindaci, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione o il Presidente del Collegio Sindacale dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla eventuale revoca del mandato o di eventuali e differenti scelte, comunque adeguatamente motivate. Analoga procedura troverà applicazione anche per eventuali successive fasi processuali.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà della Società di esercitare azioni di responsabilità e risarcitorie.

#### **5. MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI E DEI PARTNER COMMERCIALI**

In caso di violazione da parte di Collaboratori, Fornitori o Partner delle disposizioni del Modello il Consiglio di Amministrazione (o l'amministratore delegato o, comunque, il rappresentante della Società incaricato della gestione del rapporto contrattuale), sentito se del caso l'Organismo di Vigilanza, valuterà se porre termine alla relazione contrattuale in essere e comminerà l'eventuale sanzione prevista dal contratto stesso in forza di specifiche clausole in esso contenute. Tali clausole potranno prevedere, in particolare, facoltà di risolvere il contratto e/o il pagamento di penali, fatto salvo in ogni caso il diritto della Società di pretendere il risarcimento dei danni subiti.

Il contratto con Collaboratori, Fornitori e Partner dovrà essere immediatamente risolto dalla Società nel caso in cui essi si rendano responsabili della violazione delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne contenute o richiamate nel presente Modello, anche solo potenzialmente suscettibili di configurare un reato e/o un illecito amministrativo e/o una condotta consapevolmente in contrasto con le suddette prescrizioni, se così previsto dallo stesso contratto.

Per quanto riguarda i lavoratori legati alla società da rapporti di lavoro di natura diversa dal lavoro subordinato (collaboratori e, in generale, soggetti esterni) le misure applicabili e le procedure disciplinari avvengono nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

## **6. IL RUOLO DI SORVEGLIANZA DELL'ODV**

Il sistema disciplinare qui contemplato è soggetto a costante verifica da parte dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza verifica che la Società abbia provveduto ad assicurare adeguata informazione in merito all'esistenza del Sistema Disciplinare ed alle conseguenze che possono derivare dalla violazione dei principi e delle norme di comportamento previste o richiamate dal Modello Organizzativo, in favore dei lavoratori e di tutti i soggetti destinatari dello stesso.

Inoltre, l'Organismo provvede a riferire tempestivamente agli organi di vertice della Società le eventuali segnalazioni ricevute in merito a possibili violazioni del Modello, nonché a richiedere alle funzioni aziendali preposte e delegate alla gestione dei procedimenti disciplinari e all'irrogazione delle sanzioni, informazioni, dati e/o notizie utili a vigilare sulla corretta applicazione del Sistema Disciplinare.

Infine, l'Organismo di Vigilanza, pur non disponendo di poteri disciplinari o sanzionatori diretti, deve essere informato in merito ai procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni irrogate, ovvero ai provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari a carico del personale aziendale, adottati dalla Società.

\*\*\*\*\*