

MERONI F.LLI S.R.L.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
**AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001**

**PARTE GENERALE**

<i>VER.</i>	<i>DATA</i>	<i>PARTE MODIFICATA</i>	<i>DESCRIZIONE DELLE MODIFICHE</i>
000	Marzo 2023	Nessuna	Prima edizione del documento

## INDICE

- 1. DEFINIZIONI E STRUTTURA DEL DOCUMENTO**
  - 1.1. DEFINIZIONI
  - 1.2. STRUTTURA DEL DOCUMENTO
- 2. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA SUA EVOLUZIONE**
  - 2.1. SUPERAMENTO DEL PRINCIPIO *SOCIETAS DELINQUERE NON POTEST* E REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO
  - 2.2. CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ
  - 2.3. TIPOLOGIA DEI REATI E DEGLI ILLECITI AMMINISTRATIVI
  - 2.4. SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO A CARICO DELL'ENTE
  - 2.5. REATI COMMESSI ALL'ESTERO
  - 2.6. IPOTESI ESIMENTI
  - 2.7. CODICI DI COMPORTAMENTO DELLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA
  - 2.8. LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE
  - 2.9. PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO
- 3. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE**
  - 3.1. MERONI F.LLI S.R.L. – INQUADRAMENTO DELLA SOCIETÀ
  - 3.2. GLI STRUMENTI DI *GOVERNANCE*
  - 3.3. IL CODICE ETICO
- 4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA MERONI F.LLI S.R.L. AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/2001**
  - 4.1. IL PROGETTO DELLA MERONI F.LLI S.R.L. PER LA DEFINIZIONE DEL PROPRIO MODELLO
  - 4.2. AGGIORNAMENTO, MODIFICHE, INTEGRAZIONI
- 5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO**
  - 5.1. REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA: AUTONOMIA, INDIPENDENZA, PROFESSIONALITÀ E CONTINUITÀ D'AZIONE
  - 5.2. CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, DECADENZA E SOSPENSIONE
  - 5.3. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA: NOMINA, DURATA IN CARICA, SOSTITUZIONE E REVOCA
  - 5.4. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA
  - 5.5. FUNZIONAMENTO (CONVOCAZIONE, RIUNIONI, VERBALI)
  - 5.6. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA AI VERTICI AZIENDALI
  - 5.7. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA
  - 5.8. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

**6. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO**

6.1. FORMAZIONE DEL PERSONALE

6.2. L'INFORMAZIONE AI SOGGETTI ESTERNI ALLA SOCIETÀ

**7. SISTEMA DISCIPLINARE**

7.1. PRINCIPI GENERALI

7.2. MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI

7.3. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

7.4. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

7.5. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

7.6. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI ALTRI SOGGETTI OBBLIGATI AL RISPETTO DEL CODICE ETICO E DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

**8. IL SISTEMA DEI CONTROLLI**

## 1. DEFINIZIONI E STRUTTURA DEL DOCUMENTO

### 1.1. DEFINIZIONI

- **Attività sensibili:** attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato dalla Società.
- **Codice Etico:** Codice Etico adottato dalla Società.
- **Consulenti:** soggetti che, in ragione delle competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.
- **Decreto o D. Lgs. 231/2001:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.
- **Dipendenti:** soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro.
- **Linee Guida Confindustria:** documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002, aggiornato successivamente il 21 luglio 2014 e da ultimo modificato a giugno 2021) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.
- **Modello:** modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 adottato dalla Società.
- **Organismo di Vigilanza o O.d.V.:** organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo e al relativo aggiornamento.
- **P.A.:** Pubblica Amministrazione.
- **Partner:** le controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.
- **Società o Meroni:** Meroni F.lli S.r.l., con sede legale in via Alessandro Volta n. 18, Dolzago (LC).
- **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
- **Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.
- **Strumenti di attuazione del Modello:** statuto, organigrammi, conferimenti di poteri, mansionario, procedure, prassi consolidate, disposizioni organizzative e tutte le altre disposizioni, provvedimenti ed atti della Società rilevanti ai fini che occupano.

## 1.2. STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente documento è composto da una Parte Generale e da 14 Parti Speciali.

La **Parte Generale** ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel D. Lgs. 231/2001 e, segnatamente:

- l'indicazione della normativa specificamente applicabile alla Società e la descrizione dei reati rilevanti per quest'ultima;
- l'indicazione dei destinatari del Modello;
- i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- la definizione di un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello;
- l'indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

Ciascuna **Parte Speciale** ha ad oggetto:

- l'indicazione delle attività "sensibili" – cioè delle attività che sono state considerate dalla Società a rischio di reato, in esito alle analisi dei rischi condotte – ai sensi del Decreto;
- i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello:

- il *risk assessment* finalizzato all'individuazione delle attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Società (**Allegato 4**);
- il Codice Etico della Società (**Allegato 1**);
- gli Strumenti di attuazione del Modello.

Tali atti e documenti sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione che verranno determinate dalla Società contestualmente all'adesione del presente Modello.

In particolare, successivamente all'approvazione del Modello, i dipendenti della Società ed in seguito tutti i nuovi assunti, sono tenuti a sottoscrivere una dichiarazione di presa visione del Modello stesso e di impegno ad osservarne le prescrizioni (**Allegato 5**).

Parimenti, la lettera di incarico od il contratto che comporti la costituzione di una forma di collaborazione con, a titolo esemplificativo, fornitori, agenti, distributori, consulenti esterni e appaltatori, dovranno esplicitamente contenere clausole redatte in linea con quanto riportato *sub* Allegato 5; alternativamente, la clausola potrà essere oggetto di un separato accordo nella forma sostanzialmente qui acclusa *sub* **Allegato 6**.

Inoltre, la Società si è dotata di una procedura in materia di *whistleblowing*, riportata *sub* **Allegato 7**.

Ai fini del Modello di Meroni, per *whistleblowing* (di seguito, "Segnalazione") si intende qualsiasi notizia riguardante sospette condotte costituenti reato ovvero non conformi a quanto stabilito dal Modello medesimo, dalle procedure interne rilevanti ai fini del Modello, dal Codice Etico e dalla disciplina esterna comunque applicabile alla Società, mentre con l'espressione *whistleblower* si fa riferimento al dipendente di un ente che segnala agli organi legittimati a intervenire una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all'organizzazione.

A tal proposito, il 14.12.2017 è stata pubblicata la L. 179/2017 recante “*disposizione 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*”.

Il testo della legge si compone di 3 articoli e all’art. 2 è prevista la modifica dell’art 6 *ex* D.Lgs. 231/01 con introduzione dei commi *2-bis*, *2-ter* e *2-quater* finalizzati alla tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato.

Secondo la novella, il modello di organizzazione e gestione idoneo alla prevenzione dei reati, deve altresì prevedere appositi canali informativi che consentano ai soggetti che rivestono una posizione apicale all’interno dell’ente ovvero ai soggetti sottoposti alla loro direzione e vigilanza, di presentare segnalazioni riguardanti la commissione di condotte illecite circostanziate e rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 nonché di condotte configuranti una violazione del modello, di guisa da garantire la riservatezza dell’identità del segnalante durante le fasi di ricezione, analisi e trattazione della segnalazione.

All’uopo, deve essere previsto un apposito canale alternativo idoneo a serbare, mediante modalità informatiche, l’identità del segnalante.

Il modello di organizzazione e gestione deve, inoltre, contemplare il divieto di ritorsioni ovvero discriminazioni nei confronti del segnalante, connessi alla segnalazione presentata e prevedere apposite sanzioni (da introdurre nel sistema disciplinare) sia nei confronti di coloro che contravvengono a tali divieti, sia nei confronti di chi presenta, volontariamente o per colpa grave, segnalazioni rivelatesi in seguito infondate.

## 2. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA SUA EVOLUZIONE

### 2.1. SUPERAMENTO DEL PRINCIPIO *SOCIETAS DELINQUERE NON POTEST* E REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (d'ora innanzi "D. Lgs. n. 231/01" o "Decreto"), in attuazione della Legge Delega del 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" e ha adeguato la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali già sottoscritte in precedenza dallo Stato italiano<sup>1</sup>.

Il Decreto ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche per la commissione di reati da parte di persone fisiche che fanno parte dell'organizzazione dell'Ente.

Tale responsabilità è sommata alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente posto in essere la condotta criminosa.

Il Decreto precisa, inoltre, che in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 c.p., sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso (art. 4, D. Lgs. n. 231/2001)<sup>2</sup>.

Il Legislatore Delegato, dunque, ponendo fine ad un acceso dibattito dottrinale, ha superato il principio in base al quale *societas delinquere non potest*, secondo cui prima dell'emanazione del Decreto era escluso che una persona giuridica potesse assumere la veste di imputato nel processo penale. Si riteneva, infatti, che l'art. 27 della Costituzione, che statuisce il principio della personalità della responsabilità penale, impedisse l'estensione dell'imputazione penale ad una società e, quindi, ad un soggetto "non personale".

Con il D. Lgs. 231/2001, segnando una svolta radicale con una tradizione che considerava la persona fisica quale unico destinatario della sanzione punitiva, il Legislatore ha invece introdotto a carico degli enti un regime di responsabilità amministrativa<sup>3</sup> nell'ipotesi in cui alcune specifiche

---

<sup>1</sup> Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri, Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali. Inoltre, con la L. 146 del 2006 il Legislatore ha ratificato la Convenzione ed i protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transazionale adottati dall'Assemblea Generale del 15 novembre 2000 e 31 maggio 2001.

<sup>2</sup> Nel dettaglio, i presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono i seguenti:

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

<sup>3</sup> Sin dall'entrata in vigore del Decreto la natura giuridica della responsabilità è stata oggetto di analisi e numerosi dibattiti - non ancora completamente risolti - che l'hanno classificata talvolta come responsabilità amministrativa, talvolta come responsabilità penale, perché, con riferimento a quest'ultima, discende dalla commissione di un reato, perché viene accertata nell'ambito di un procedimento penale e perché all'ente vengono estese le norme previste dal codice di procedura penale per l'imputato e la garanzie proprie del procedimento instaurato.

fattispecie di reato vengano commesse da una persona fisica all'interno o comunque legata all'organizzazione dell'ente, nell'interesse o a vantaggio dello stesso.

In relazione a ciò, la Meroni F.lli S.r.l. (di seguito "Meroni" o "Società") ha adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo con l'obiettivo di adeguarsi alle previsioni del D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

## 2.2. CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ

Dal punto di vista soggettivo il campo di applicazione del Decreto è circoscritto dall'art. 1 che stabilisce che la normativa si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Restano, invece, fuori dalla sua sfera applicativa lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Ai fini della sussistenza della responsabilità dell'ente non occorre necessariamente l'identificazione formale dell'autore del reato, o la sua imputabilità, in quanto l'art. 8 del Decreto prevede che la responsabilità sussiste anche quando "*l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile*"<sup>4</sup> in quanto la responsabilità posta a carico dell'ente costituisce titolo autonomo.

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D. Lgs. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori criteri della responsabilità degli enti possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi".

Il primo criterio oggettivo è integrato dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

- soggetti in "posizione apicale", cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente stesso. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o di sue sedi distaccate;
- soggetti "subordinati", ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i Dipendenti e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati vi sono anche i promotori, i Consulenti e i Partner, che su mandato dell'ente compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale dell'ente, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente stesso.

Ulteriore criterio oggettivo è rappresentato dal fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due

---

Tuttavia, nell'intenzione del Legislatore, secondo quanto è dato leggere nella Relazione illustrativa, la scelta non è stata quella di attribuire diretta responsabilità penale all'ente, ma di investirlo di una responsabilità di *tertium genus* rientrante nella più vasta categoria del diritto sanzionatorio, collocato a metà strada tra il penale in senso stretto e il penale amministrativo. La Relazione sottolinea, infatti, la "*nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia*".

<sup>4</sup> E quando "*il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia*" (art. 8, comma 1, lett. b) D. Lgs. n. 231/2001).



condizioni, alternative tra loro:

- l'“interesse” sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il “vantaggio” sussiste quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Secondo l'orientamento fatto proprio dalla Relazione governativa e adottato da una precedente Corte di Legittimità<sup>5</sup> l'espressione normativa non contiene un'endiadi ma esprime concetti giuridicamente diversi, dovendosi distinguere un interesse “a monte” della persona giuridica, con una connotazione marcatamente soggettiva, da un vantaggio obiettivamente conseguito con la commissione del reato, seppure non prospettato *ex ante*. Interesse e vantaggio possono dunque concorrere: il primo va valutato *ex ante*, il secondo *ex post*.

La Società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, D. Lgs. n. 231/2001), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa. Il Decreto, infatti, prevede l'esclusione dell'ente dalla responsabilità solo se lo stesso dimostra di aver adottato efficaci modelli di organizzazione, gestione e controllo la cui osservanza viene vigilata da un organismo dotato di poteri di controllo (cfr. par. 2.6).

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Nonostante il modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale. In quest'ultimo caso, infatti, l'ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello; il Decreto richiede quindi una prova di estraneità più forte, in quanto l'ente deve anche provare una condotta fraudolenta da parte di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

---

<sup>5</sup> Cass. pen., sez. II, 20 dicembre 2005, n. 3615 (dep. 30.01.2006); in senso concorde Trib. Milano, 11 dicembre 2006, Trib. Milano, 27 aprile 2007.

### 2.3. TIPOLOGIA DEI REATI E DEGLI ILLECITI AMMINISTRATIVI

Le fattispecie di reato destinate a comportare il regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti sono quelle espressamente previste dal legislatore, in ossequio al principio di legalità imposto dall'art. 2 del Decreto e segnatamente:

- **reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione**, quali (art. 24, D. Lgs. n. 231/2001) i delitti di malversazione di erogazioni pubbliche, indebita percezione di erogazioni pubbliche, frode nelle pubbliche forniture, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea, truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica;
- **reati contro la Pubblica Amministrazione**, (art. 25, D. Lgs. 231/2001) quali i delitti di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (anche in atti giudiziari), istigazione alla corruzione e traffico di influenze illecite, già inseriti nell'originario catalogo dei reati presupposto, ma con le rilevanti modifiche di cui alla L. n. 190 del 6 novembre 2012 e, da ultimo, alla L. n. 3 del 9 gennaio 2019, i delitti di peculato, peculato mediante profitto dell'errore altrui e abuso d'ufficio introdotti con il d.lgs. 75/2020, nei casi in cui il fatto offenda gli interessi finanziari dell'Unione Europea.

Il testo originario è stato integrato da successivi provvedimenti legislativi che hanno ampliato il novero degli illeciti la cui commissione può determinare la responsabilità amministrativa degli enti. Segnatamente:

- **reati informatici e trattamento illecito dei dati**, (artt. 491-*bis*, 615-*ter*, 615-*quater*, 615-*quinquies*, 617-*quater*, 617-*quinquies*, 635-*bis*, 635-*ter*, 635-*quater*, 635-*quinquies*, 640-*ter*, 640-*quinquies* c.p.) introdotti dalla L. n. 48 del 18 marzo 2008, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 24-*bis*;
- **reati di criminalità organizzata**, (art. 416, comma 6<sup>6</sup>, 416-*bis*, 416-*ter*, 630 c.p., art. 74 D.P.R. n. 309 del 9 ottobre 1990, art. 407, comma 2, lett. a) n. 5, c.p.) e art. 291-*quater* D.P.R. n. 43 del 23 gennaio 1973, introdotti dalla L. n. 94 del 15 luglio 2009, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 24-*ter*;
- **reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito ed in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**, (artt. 453, 454, 455, 457, 459, 460, 461, 464, 473, 474 c.p.) introdotti dalla L. n. 409 del 23 novembre 2001 modificata dalla L. n. 99 del 23 luglio 2009, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*bis*;
- **reati contro l'industria e il commercio** (artt. 513, 513-*bis*, 514, 515, 516, 517, 517 *ter*, 517 *quater* c.p.), introdotti dalla L. n. 99 del 23 luglio 2009, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*bis*.1;
- **reati societari** (art. 2621, art. 2621-*bis*, art. 2621-*ter*, art. 2622 c.c. nella nuova formulazione disposta dalla L. n. 69/2015, art. 2623 c.c. abrogato dall'art. 34 della L. n. 262/2005, la quale ha tuttavia introdotto l'art. 173-*bis* del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, art. 2624 c.c. abrogato dall'art. 37 del D. Lgs. n. 39/2010, artt. 2625, 2626, 2627,

<sup>6</sup> L'art. 3 della L. n. 146 del 16 marzo 2006 definisce 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.

L'art. 10 della medesima legge afferma che in relazione alla responsabilità amministrativa degli enti i dettami previsti dall'art. 3 si applicano ai seguenti reati: artt. 416, art. 416-*bis* c.p., art. 291-*quater* del Testo Unico di cui al D.P.R. n. 43 del 23 gennaio 1973, art. 74 del Testo Unico di cui al D.P.R. n. 309 del 9 ottobre 1990, art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, del Testo Unico di cui al D. Lgs. n. 286 del 25 luglio 1998, art. 377-*bis*, art. 378 c.p..

2628, 2629, 2629-bis, 2632, 2633, 2635 e 2635-bis come modificati dalla L. n. 9/2019<sup>7</sup>, 2636, art. 2637 c.c. quest'ultimo modificato dalla L. n. 62 del 18 aprile 2005, art. 2638 c.c. modificato dalla L. n. 62/2005 e dalla L. n. 262/2005), introdotto dal D. Lgs. n. 61 dell'11 aprile 2002, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-ter; art. 54 D.lgs. n. 19 del 2 marzo 2003 introdotto dallo stesso Decreto Legislativo alla lettera s-ter) all'art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001.<sup>8</sup>

- **reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**, introdotti dalla L. n. 7 del 14 gennaio 2003, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-quater;
- **reati di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 583-bis c.p.), introdotto dalla L. n. 7 del 9 gennaio 2006, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-quater<sup>1</sup>;
- **reati contro la personalità individuale** (artt. 600, 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinquies, 601, 602 c.p e 609-undecies), introdotti dalla L. n. 228 dell'11 agosto 2003, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-quinquies, e modificati prima con la L. n. 38 del 6 febbraio 2006 e, successivamente, con la L. n. 39 del 4 marzo 2014; la L. n. 199 del 26 ottobre 2016 ha introdotto anche l'art. 603-bis c.p.
- **reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato** (artt. 184 e 185, D. Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998) previsti dalla L. n. 62 del 18 aprile 2005, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-sexies;
- **reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (artt. 589, 590 c.p.), introdotti dall'art. 9, comma 1, della L. n. 123 del 3 agosto 2007 (poi sostituito dall'art. 300 del D. Lgs. n. 81 del 2008), che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-septies;
- **reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio** (artt. 648, 648-bis, 648-ter) introdotti dal D. Lgs. n. 231 del 21 novembre 2007, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-octies. Con l'art. 3 della L. 15 dicembre 2014, n. 186 è stato introdotto tra i reati presupposto contenuti nell'art. 25-octies il delitto di autoriciclaggio disciplinato dall'art. 648-ter 1 c.p.;
- **delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (art. 493-ter c.p. e 493-quater c.p.) introdotti dall'art. 3 del d.lgs. n. 184/2021 che ha inserito nel d.lgs. 231/2001 l'art. 25-octies<sup>1</sup>;
- **reati in materia di violazione di diritti d'autore** (art. 171, comma 1, lett a) bis e comma 3, artt. 171, comma 3, 171-bis, comma 2 e 3, 171-ter, 171-septies, 171-octies, L. n. 633 del 22 aprile 1941), introdotti dal D. Lgs. n. 99 del 23 luglio 2009, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-novies;
- **reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 377-bis c.p.), introdotto dalla L. n. 118 del 3 agosto 2009, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25 ~~novies~~<sup>9</sup> decies;
- **reati ambientali** (artt. 727-bis, 733-bis c.p., artt. 137, 256, 257, 258, 259, 260, 260-bis, 279, comma 5, D. Lgs. n. 152 del 3 aprile 2006, artt. 1, comma 1, 2, commi 1 e 2, 6, comma 4, L. n. 150 del 7 febbraio 1992, artt. 8 e 9 D. Lgs. n. 202 del 6 novembre 2007), introdotti dal D. Lgs. n. 121 del 7 luglio 2011, che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001

<sup>7</sup> Articolo aggiunto dalla L. 6.11.2012, n. 190 recante "disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

<sup>8</sup> Le previsioni del D.Lgs. 2 marzo 2023 n. 19 sono in vigore dal 22 marzo 2023 con effetti dal 3 luglio 2023.

<sup>9</sup> Errando nella numerazione progressiva per aver ripetuto l'art. 25-novies. Tale errore sarà riparato dal Legislatore con il successivo D. Lgs. n. 121 del 2011 che ha introdotto i reati ambientali, numerando tale norma art. 25-decies.

l'art. 25-*undecies*; la L. n. 68 del 22 maggio 2015 ha inserito anche gli artt. 452-*bis*, 452-*quater*, 452-*quinquies*, 452-*sexies* e 452-*octies* c.p.

- **reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 22, comma 12-*bis* D. Lgs. n. 286 del 1998) introdotto dal D. Lgs. n. 109 del 16 luglio 2012 che ha inserito nel D. Lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*duodecies*; la L. n. 161 del 17 ottobre 2017 ha inserito l'art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, del D. Lgs. n. 286 del 1998;
- **reati di razzismo e xenofobia** (art. 3, comma 3-*bis*, L. 654 del 1975) introdotto dalla L. n. 167 del 20 novembre 2017 che ha inserito nel d.lgs. n. 231/2001 l'art. 25-*terdecies*;
- **frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (in relazione alla commissione dei reati di cui agli articoli 1 e 4 della legge 13 dicembre 1989, n. 401) introdotto dall'art. 5, comma 1, della L. n. 39 del 3 maggio 2019 che ha inserito nel d.lgs. 231/2001 l'art. 25-*quaterdecies*;
- **reati tributari** (in relazione alla commissione dei delitti previsti dal d.lgs. 74/2000) quali dichiarazione fraudolenta, emissione di fatture per operazioni inesistenti, occultamento o distruzione di documenti contabili, sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte tutti introdotti dalla Legge 157 del 19 dicembre 2019 che ha inserito nel d.lgs. 231/2001 l'art. 25-*quinquiesdecies* e di dichiarazione infedele, omessa dichiarazione e indebita compensazione ove commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri, introdotti dal d.lgs. 75 del 14 luglio 2020;
- **reati di contrabbando** (in relazione alla commissione dei reati previsti dal D.P.R. 43/1973 Testo Unico Doganale) quali contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282); contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283); contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284); contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285); contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286); contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287); contrabbando nei depositi doganali (art. 288); contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289); contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290); contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291); contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*bis*); circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*ter*); associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater*); altri casi di contrabbando (art. 292); circostanze aggravanti per il contrabbando (art. 295) introdotti dal d.lgs. 75/2020 che ha inserito nel d.lgs. 231/2001 l'art. 25- *sexiesdecies*. [NOTA: nel corso del 2016 il D.P.R. 43/1973 è stato interessato da una significativa opera di depenalizzazione tornando ad assumere rilevanza penale con il d.lgs. 75/2020 in applicazione della Direttiva PIF che ha reintrodotto appunto la rilevanza penale per tutte le fattispecie del Testo Unico Doganale “quando l'ammontare dei diritti di confine è superiore ad euro diecimila”].
- **reati contro il patrimonio culturale** (artt. 518 *bis* c.p., 518-*ter* c.p., 518-*quater* c.p., 518-*octies* c.p., 518-*novies* c.p., 518-*decies* c.p., 518-*undecies* c.p., 518-*duodecies* c.p., 518-*quaterdecies* c.p.) introdotti dalla Legge 9 marzo 2022, n. 22 che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 25-*septiesdecies*.
- **reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (art. 518-*sexies* c.p. e art. 518-*terdecies* c.p.) introdotti dalla Legge 9 marzo 2022, n. 22 che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 25-*octiesdecies*.

#### 2.4. SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO A CARICO DELL'ENTE

Nell'ipotesi in cui taluno dei soggetti di cui all'art. 5 del Decreto commetta (anche nella forma del tentativo)<sup>10</sup> uno dei reati previsti dagli artt. 24 e ss. dello stesso o dalla normativa speciale richiamata, è prevista a carico dell'ente l'irrogazione delle seguenti sanzioni.

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

a) **Le sanzioni pecuniarie** disciplinate dagli artt. 10 e ss. del Decreto si applicano ogniqualvolta l'ente commetta uno degli illeciti previsti dallo stesso e sono determinate dal giudice penale. Il Legislatore ha previsto un criterio innovativo di commisurazione delle sanzioni attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse valutazioni; queste operazioni comportano una maggior adeguatezza della sanzione all'illecito commesso in relazione alla gravità del fatto e alla capacità economica dell'ente.

La prima valutazione impone al Giudice di determinare il numero di *quote* (non inferiore a cento e non superiore a mille) tenendo conto

- della gravità del fatto;
- del grado della responsabilità dell'ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Con la seconda valutazione, il Giudice determina il valore di ciascuna quota (di importo variabile da un minimo di euro 258,22 ad un massimo di euro 1.549,37) sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (artt. 10 e 11, comma 2, D. Lgs. n. 231 del 2001).

È utile ribadire in merito quanto affermato al punto 5.1. della Relazione illustrativa al Decreto: *“Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'Ente e la sua posizione sul mercato. [...] Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'Ente”*.

L'articolo 12 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede, inoltre, alcuni casi in cui la sanzione pecuniaria può essere ridotta, ovvero quando:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato un vantaggio, o ne ha ricavato un vantaggio minimo, ovvero quando

---

<sup>10</sup> Nei casi in cui i delitti sanzionati ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 vengano commessi in forma tentata, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà (artt. 12 e 26 D. Lgs. n. 231/2001). Non insorge alcuna responsabilità in capo all'ente qualora lo stesso impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D. Lgs. n. 231/2001). In tal caso, l'esclusione di sanzioni si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

il danno cagionato è di particolare tenuità (riduzione della sanzione pecuniaria a metà e comunque in misura non superiore ad euro 103.291,00);

- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è adoperato in tal senso, ovvero è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (riduzione della sanzione pecuniaria da un quarto alla metà);
- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è adoperato in tal senso, ed è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (riduzione della sanzione pecuniaria da metà a due quarti).

b) **Le sanzioni interdittive** si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste, purché ricorra almeno una delle condizioni previste dall'art. 13 D. Lgs. n. 231 /2001, ovvero:

- l'ente trae dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.<sup>11</sup>

Esse sono:

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

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive, quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 25, comma 5, le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”* (art. 14, D. Lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e

---

<sup>11</sup> Ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. n. 231/2001, *“si ha reiterazione quanto l'Ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva”*.

specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17 D. Lgs. n. 231/2001 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Il Legislatore si è, inoltre, preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

c) Ai sensi dell'articolo 19, D. Lgs. n. 231/2001, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** – anche per equivalente – del prezzo (denaro o altra utilità data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

d) La **pubblicazione della sentenza di condanna** consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale a cura della cancelleria del Giudice competente.

Si segnala, inoltre, che se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il Giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, può disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario nominato dallo stesso ai sensi dell'art. 15 del Decreto, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati previsti dal Decreto le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26).

## 2.5. REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D. Lgs. n. 231/2001 - commessi all'estero.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> L'art. 4 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede: "1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo."

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

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

## 2.6. IPOTESI ESIMENTI

Aspetto caratteristico del D. Lgs. n. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati dalla società. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, la Società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D. Lgs. n. 231/2001):

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

La Relazione illustrativa del D. Lgs. n. 231/2001 sottolinea che *“si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito “soggettivo” di responsabilità dell'ente [ossia la c.d. “colpa organizzativa” dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società stessa a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti”*.

Nel caso di un reato commesso dai sottoposti all'altrui direzione, la Società non risponde se (art. 7, comma 1, D. Lgs. n. 231/2001):

- la commissione del reato non è stata causata dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza;
- l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Per il Decreto, dunque, l'adozione e l'attuazione effettiva ed efficace di un Modello organizzativo idoneo costituiscono l'adempimento dei doveri di direzione e controllo e operano da esimente della responsabilità dell'ente.



Il Decreto indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo riassunte nei seguenti punti:

- individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire e obblighi di informazione nei confronti dell'O.d.V.;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- previsione degli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento all'efficace attuazione del modello, si prevede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nelle attività;
- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30 del D. Lgs. n. 81/08 prevede che il Modello di Organizzazione e Gestione deve essere adottato attuando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie per legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

## **2.7. CODICI DI COMPORTAMENTO DELLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DI CATEGORIA**

L'art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che *“i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Tra le numerose associazioni di categoria Confindustria ha definito le *“Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo”* ex D. Lgs. n. 231/2001” (di seguito,

“Linee Guida di Confindustria”) segnalando, tra l’altro, le indicazioni metodologiche sull’individuazione delle aree di rischio e la struttura del Modello Organizzativo.

Le Linee Guida di Confindustria elaborate il 7 marzo 2002 – modificate il 31 gennaio 2008, successivamente a marzo del 2014 e da ultimo a giugno 2021, al fine di adeguare il testo alle novità legislative, giurisprudenziali nonché alle prassi applicativa nel frattempo intervenute – ed approvate dal Ministero della Giustizia, suggeriscono di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- individuazione delle attività sensibili volte a verificare in quali aree e settori aziendali sia possibile la commissione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l’adozione di appositi protocolli previa analisi di quelli già esistenti.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo identificato nelle Linee Guida di Confindustria sono: codice etico, sistema organizzativo, procedure manuali e informatiche, poteri autorizzativi e di firma, sistemi di controllo e gestione, comunicazione al personale e sua formazione.

Il sistema di controllo, inoltre, deve essere informato ai principi di verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione; separazione delle funzioni per cui nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo; documentazione dei controlli; introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello e individuazione di un Organismo di Vigilanza.

Resta inteso che la scelta di discostarsi in alcuni punti specifici dalle Linee Guida non compromette la validità di un Modello. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società cui si riferisce, può discostarsi dalle Linee Guida (che, per loro natura, hanno carattere generale), per rispondere maggiormente alle esigenze di prevenzione proprie del Decreto.

## **2.8. LE VICENDE MODIFICATIVE DELL’ENTE**

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell’ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di trasformazione dell’ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all’ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l’ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell’ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell’ente originario e non di quelle dell’ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell’ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all’ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell’ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all’ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d’attività nell’ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell’ente, il giudice dovrà

tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

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

## **2.9. PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO**

La responsabilità amministrativa degli enti, viene accertata nell'ambito di un procedimento penale.

A tale proposito, l'art. 36 D. Lgs. n. 231/2001 prevede: *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

All'ente si applicano in quanto compatibili le disposizioni previste nel procedimento penale a carico dell'imputato.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 D. Lgs. n. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, D. Lgs. n. 231/2001 che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, D. Lgs. n. 231/2001).

Il Giudice nel processo di accertamento della sussistenza dell'illecito amministrativo commesso dall'ente, ai fini della valutazione delle ipotesi esimenti, considera l'idoneità del Modello Organizzativo adottato dall'ente sotto il duplice profilo dell'adozione e attuazione dello stesso.

Nell'analisi dei rischi potenziali appare opportuno evidenziare che, in conformità a quanto indicato anche dalle Linee Guida di Confindustria si è operato tenendo altresì conto della storia dell'ente.

Aspetto importante, unitamente all'individuazione delle aree di rischio, tenuto presente nell'ambito della cosiddetta “mappatura del rischio” è stato dunque individuato nelle vicende pregresse della società in ordine alla commissione di reati da parte di dipendenti, sia in posizione apicale sia in posizione subordinata.

Si è, infatti, potuto rilevare come non siano stati registrati episodi delittuosi realizzati da dipendenti della Meroni in passato con riferimento alle ipotesi di reati dolosi previsti nel D. Lgs. n. 231/2001 e successivi aggiornamenti.

Il criterio dei precedenti storici è stato, dunque, utilizzato al pari degli altri individuabili nella corretta costruzione di un modello organizzativo, nell'attività di individuazione del rischio e di possibilità del verificarsi di ipotesi delittuose.

### 3. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE

#### 3.1. MERONI F.LLI S.R.L. – INQUADRAMENTO DELLA SOCIETÀ

La Meroni F.lli S.r.l. è una società operante dal 1984 nel settore dello stampaggio delle lamiere e nella costruzione di stampi per conto terzi. La Società si occupa della progettazione e produzione di stampi per lavorazioni metalliche, dell'attività di tranciatura, imbutitura, stampaggio e taglio laser di particolari metallici, nonché dell'attività di imballaggio.

In data 4 ottobre 2021 è intervenuta la fusione per incorporazione con la Società B-Two s.r.l. proprietaria del marchio My Tech, specializzata nel *design* e nella produzione di accessori in ambito motociclistico.

#### 3.2. GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE

Il sistema di *corporate governance* della Società è così articolato:

- **ASSEMBLEA:** è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto; alla data di approvazione del presente documento l'assemblea è composta da tre soci.
- **CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE:** composto da tre membri con i seguenti poteri:
  - Presidente del Consiglio di Amministrazione anche Amministratore Delegato, cui sono stati conferiti la legale rappresentanza della Società e i poteri come riportati nella visura camerale;
  - Due Consiglieri, cui sono stati conferiti i poteri di cui al verbale del C.d.A. del 27/03/2023
- **COLLEGIO SINDACALE:** la gestione sociale è controllata da un Sindaco Unico;
- **REVISIONE LEGALE DEI CONTI:** anche la revisione contabile è affidata al Sindaco Unico.

Il C.d.A. ha istituito il Servizio di Protezione e Prevenzione nominandone il Responsabile (RSPP).

La modifica o l'aggiornamento dell'organigramma allegato al presente documento non comportano la necessità di approvare un nuovo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a meno che le modifiche non incidano sul corretto funzionamento delle regole previste dal presente documento.

La *governance* della Società è attuata attraverso:

- il sistema delle procure attribuite dal Consiglio di Amministrazione al Presidente del C.d.A., all'A.D. e ai Consiglieri;
- l'organigramma e le *job descriptions* che descrivono sinteticamente le funzioni, i compiti ed i rapporti gerarchici esistenti nell'ambito della Società;
- l'individuazione della figura datoriale;
- le procedure aziendali, anche informatiche, che regolamentano i principali processi di *business*;
- la documentazione aziendale relativa alla gestione della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente.

L'insieme degli strumenti di *governance* adottati (qui sopra richiamati in estrema sintesi) e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come siano formate e attuate le decisioni dell'ente (cfr. art. 6, comma 2, lett. b, D. Lgs. n. 231/01).

### **3.3. IL CODICE ETICO**

I principi e le regole contenuti nel presente Modello sono coerenti con quelli previsti dal Codice Etico adottato dalla Meroni.

Il Codice emesso dalla Società è reso noto a tutti i Destinatari ed esprime i principi etici che la stessa riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società.

Il Codice Etico richiama anche linee e principi di comportamento che consentono di prevenire i reati di cui al D. Lgs. n. 231/01.

Il Codice Etico deve quindi essere considerato come parte integrante del presente Modello e strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi del Modello stesso.

### **4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA MERONI F.LLI S.R.L. AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/2001**

La decisione del Consiglio di Amministrazione della Meroni di adottare un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi D. Lgs. n. 231/2001, nonché un Codice Etico, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale nei confronti dei portatori di interessi (soci, dipendenti, clienti, fornitori) oltre che della collettività.

La Meroni, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza, trasparenza e lealtà nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione del Modello in linea con le prescrizioni del D. Lgs. n. 231/2001 e con le Linee Guida di Confindustria.

Tale iniziativa, seppur non obbligatoria, è considerata dalla Società un valido strumento di sensibilizzazione di tutti i soggetti che, a qualunque titolo sono o entrano in contatto con la Società, affinché nell'espletamento delle loro attività adottino comportamenti corretti e lineari tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Il presente Modello si propone come finalità quelle di:

- diffondere e affermare una cultura di impresa improntata al rispetto delle leggi e dei regolamenti prevedendo e ragionevolmente limitando i possibili rischi connessi all'attività aziendale;
- determinare, in tutti i Destinatari e in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello, in un illecito passibile di sanzioni, sia sul piano sia penale che amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- informare tutti i Destinatari che la violazione delle prescrizioni indicate nel Modello comporterà, a prescindere dalla sanzione penale, l'applicazione delle specifiche sanzioni previste dal sistema disciplinare interno, sino alla risoluzione del rapporto contrattuale;

- confermare che la Società non tollera alcuna forma di comportamento illecito indipendentemente da qualsiasi finalità essendo tali comportamenti contrari ai principi etici cui la Meroni si ispira.

La Società ha, quindi, inteso avviare un'attività (di seguito, "Progetto") di adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 per la prevenzione dei reati.

#### **4.1. IL PROGETTO DELLA MERONI S.R.L. PER LA DEFINIZIONE DEL PROPRIO MODELLO**

Il progetto per la definizione del Modello unitamente agli obiettivi condivisi con la Società è stato strutturato nelle seguenti fasi:

##### **Fase I - Pianificazione ed avviamento del progetto**

- Analisi del modello di *business*, dell'assetto organizzativo e delle procedure operative della Società;
- Identificazione delle aree sensibili o a rischio (ai sensi del D. Lgs. n. 231/01) e delle risorse.

##### **Fase II - Analisi di dettaglio delle aree sensibili e dei relativi processi operativi**

- Analisi dei processi operativi applicati nelle aree sensibili o a rischio (individuate nella fase I);
- Identificazione ed analisi dei meccanismi di controllo vigenti nelle suddette aree, con particolare enfasi ai controlli preventivi e ad altri elementi/attività di *compliance* operative di riferimento.

##### **Fase III - Sviluppo della "Gap Analysis"**

- Identificazione di eventuali carenze di controllo e/o eventuali lacune organizzative dei processi vigenti nelle aree sensibili rispetto alle disposizioni del D. Lgs. n. 231/01.

##### **Fase IV - Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo**

- Assistenza nella definizione di un modello organizzativo potenzialmente idoneo alla prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/01 e personalizzato alla realtà aziendale della Meroni F.lli S.r.l.

Di seguito, a titolo indicativo, vengono riportate le attività di dettaglio effettuate nel corso del progetto.

##### **Fase I - Pianificazione ed avviamento del progetto**

Le attività poste in essere sono le seguenti:

- incontro con la Direzione della Società, allo scopo di illustrare il progetto e le attività che saranno effettuate nelle fasi successive;
- raccolta della documentazione relativa alla struttura societaria ed organizzativa (es: organigrammi, procedure organizzative principali, deleghe/procure gestionali e connesso quadro procedurale ed operativo per il loro esercizio, ecc.);
- analisi della documentazione raccolta per la comprensione del modello di *business* e i suoi riflessi sul D. Lgs. n. 231/01;
- rilevazione delle aree di attività e dei ruoli dirigenziali e di responsabilità esistenti all'interno di ciascuna area;

- individuazione dei processi sensibili/delle aree a rischio ai sensi del D. Lgs. n. 231/01;
- individuazione dei soggetti che rivestono ruoli direzionali, operativi e di responsabilità nell'ambito dei processi sensibili/delle aree a rischio ai sensi del D. Lgs. n. 231/01;
- predisposizione di un piano dettagliato di interviste da eseguire nella Fase II.

## **Fase II - Analisi di dettaglio delle aree sensibili e dei relativi processi operativi**

Nella Fase II sono state analizzate e formalizzate, per i processi e/o aree sensibili individuati nella fase precedente, le attività principali, le funzioni e i soggetti interni ed esterni coinvolti, i ruoli e responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti, gli indicatori dei processi operativi e il sistema di controllo esistente. Nella rilevazione del sistema di controllo esistente si è tenuto conto, tra l'altro, dei seguenti principi di controllo, idonei a soddisfare quanto richiesto dal D. Lgs. n. 231/01:

- esistenza di procedure formalizzate;
- tracciabilità e verificabilità “*ex post*” delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- segregazione dei compiti;
- esistenza di deleghe formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- attività di monitoraggio svolte da soggetti/funzioni/organi indipendenti/terzi.

In occasione della presente fase sono state effettuate interviste con i responsabili delle aree sensibili identificate.

L'attività di tale fase è terminata con la redazione di un documento di sintesi avente ad oggetto:

- la mappatura finale dei processi/aree sensibili;
- la rilevazione, per ciascun processo analizzato, dei meccanismi di controllo preventivi posti in essere al fine di prevenire il rischio individuato.

Tale documento è stato condiviso con il vertice della Società.

## **Fase III - Sviluppo della “Gap Analysis”**

Nel corso della Fase III sono state individuate le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno esistente (processi e procedure) e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello “specifico” di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D. Lgs. n. 231/01.

Di seguito le principali attività espletate:

- analisi comparativa tra il modello organizzativo e di controllo esistente ed il modello da realizzare ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 con particolare riferimento, in termini di compatibilità, al sistema delle deleghe e dei poteri, al codice etico, al sistema delle procedure aziendali, alle caratteristiche dell'organo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- predisposizione di un documento di sintesi, condiviso con la Società, finalizzato alla individuazione delle azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo interno (processi e procedure) e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un

modello “specifico” di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D. Lgs. n. 231/01.

#### **Fase IV – Predisposizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

In questa fase la Società è stata assistita nell’aggiornamento del sistema organizzativo interno al fine di allinearla al modello di organizzazione gestione e controllo previsto dal D. Lgs. n. 231/01.

Il Modello persegue l’obiettivo di configurare un sistema strutturato ed organico volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte che possano integrare i reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/01.

#### **4.2. AGGIORNAMENTO, MODIFICHE E INTEGRAZIONI**

Dal momento che il D. Lgs. n. 231/2001 prevede la necessità di aggiornare il Modello affinché esso rifletta costantemente le specifiche esigenze dell’ente e la sua concreta operatività, gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento saranno realizzati in caso di modifiche e integrazioni al Decreto e nel caso di modifiche significative della struttura organizzativa di Meroni F.lli S.r.l. o l’introduzione di nuove attività e/o modalità operative.

Si potranno altresì valutare interventi di adeguamento del Modello al verificarsi di violazioni e/o di rilievi emersi nel corso delle verifiche sull’efficacia dello stesso.

Essendo il Modello un atto di emanazione dell’organo dirigente, la sua adozione e le successive modifiche e integrazioni sono di competenza del C.d.A. della Società anche su propulsione dell’Organismo di Vigilanza che ha il compito, tra gli altri, di curare e promuovere l’aggiornamento del Modello.

Gli aggiornamenti e adeguamenti del Modello, o dei Protocolli ad esso connessi, sono comunicati a tutti i Destinatari dall’O.d.V. mediante apposite comunicazioni inviate a mezzo e-mail e pubblicate sulla rete internet aziendale nonché sul sito internet e, se del caso, attraverso la predisposizione di sessioni informative illustrative degli aggiornamenti e adeguamenti più rilevanti.

### **5. L’ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO**

#### **5.1. REQUISITI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA: AUTONOMIA, INDIPENDENZA, PROFESSIONALITÀ E CONTINUITÀ D’AZIONE**

Il Consiglio di Amministrazione della Meroni F.lli S.r.l. provvede a nominare l’Organismo di Vigilanza e di Controllo (di seguito “O.d.V.”) nella forma monocratica valutando che il professionista individuato possieda i requisiti necessari così come richiesto dalle indicazioni fornite dal D. Lgs. n. 231/2001 e dalle Linee Guida di Confindustria.

Tali nomine avvengono in attuazione di quanto previsto dall’art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001, che prevede, ai fini della concessione dell’esimente dalla responsabilità amministrativa derivante da reato, che l’ente si sia dotato di un organismo di controllo, provvisto di poteri di autonomia ed iniziativa, che abbia il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello nonché di curarne l’aggiornamento.

Ai fini dell’effettiva ed efficace attività di controllo sull’attuazione del Modello, l’Organismo di Vigilanza deve possedere le seguenti caratteristiche:



- **Autonomia e indipendenza:** è necessario che il rappresentante dell'O.d.V. non sia coinvolto nelle attività di gestione e di amministrazione dell'ente. L'autonomia di iniziativa e di controllo deve essere garantita rispetto a qualunque forma di interferenza o di condizionamento da parte di qualsiasi componente dell'ente ed, in particolare, dell'organo dirigente. Le garanzie di indipendenza e di autonomia di cui deve godere l'O.d.V. devono essere in grado di impedire che il rappresentante dell'Organismo di Controllo possa essere rimosso o penalizzato a seguito dell'espletamento dei suoi compiti ispettivi.
- **Professionalità:** l'O.d.V. deve possedere specifiche competenze ispettive e consulenziali, oltre che tecnico-professionali (legali, commerciali, finanziarie), caratteristiche che sono garanzia di trasparenza ed obiettività di giudizio. L'O.d.V., ai fini dello svolgimento della propria attività di controllo, deve, inoltre, essere dotato di una conoscenza approfondita della realtà aziendale.

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

- **Continuità aziendale:** l'attività dell'O.d.V. deve essere costante e continuativa. Lo stesso è tenuto a vigilare stabilmente sul rispetto del Modello, verificandone l'effettività e l'efficacia e promuovendone il continuo aggiornamento.

Il controllo di tali requisiti soggettivi e formali avviene all'atto di nomina, nonché periodicamente almeno una volta all'anno, anche in relazione a quanto previsto dal § 5.2.

Nell'espletamento del proprio incarico l'O.d.V. può avvalersi di personale esterno, purché in possesso dei requisiti specifici necessari ai fini della corretta esecuzione dell'incarico.

## 5.2. CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, DECADENZA E SOSPENSIONE

I componenti dell'O.d.V. devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D. Lgs. n. 385 del 1° settembre 1993, in particolare, non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c.<sup>13</sup>

Non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che siano stati condannati con sentenza, ancorché non definitiva, anche se emessa *ex artt.* 444 e ss. c.p.p. e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

- alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267;
- a pena detentiva, per un tempo non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
- alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;

<sup>13</sup> **Art. 2382 c.c. - "Cause di ineleggibilità e decadenza".** Non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

- per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
- per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile;
- per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- per uno dei reati o degli illeciti amministrativi richiamati dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
- coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;
- coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, L. 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3, L. 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

I candidati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza devono auto-certificare, con dichiarazione sostitutiva di notorietà, di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità sopra indicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza **decadono** dalla carica nel momento in cui successivamente alla loro nomina:

- si trovino in una delle situazioni contemplate all'art. 2399 c.c.<sup>14</sup>;
- abbiano perso i requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 TUB<sup>15</sup>;
- si trovino nella situazione in cui, dopo la nomina, si accerti che abbiano rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a una società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto in relazione a reati o illeciti amministrativi (di cui al TUF) commessi durante la loro carica;
- in caso di accertamento da parte dell'Amministratore di negligenza, imperizia o colpa grave nello svolgimento dei compiti assegnati nonché, nei casi più gravi, della commissione di reati.

Costituiscono cause di **sospensione** dalla funzione:

- l'applicazione di una misura cautelare personale;
- l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della L. 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della L. 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

<sup>14</sup> **Art. 2399 c.c. - Cause d'ineleggibilità e decadenza.** Non possono essere eletti alla carica di sindaco e, se eletti, decadono dall'ufficio, coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 2382, il coniuge, i parenti e gli affini degli amministratori entro il quarto grado, e coloro che sono legati alla società o alle società da questa controllate da un rapporto continuativo di prestazione d'opera retribuita. La cancellazione o la sospensione dal registro dei revisori contabili è causa di decadenza dall'ufficio di sindaco.

<sup>15</sup> **Art. 109 TUB - Requisiti di professionalità e di onorabilità degli esponenti aziendali.** 1. Con regolamento del Ministro del tesoro adottato, sentiti la Banca d'Italia e l'UIC, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, vengono determinati i requisiti di professionalità e di onorabilità dei soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo presso gli intermediari finanziari. 2. Il difetto dei requisiti determina la decadenza dall'ufficio. Essa è dichiarata dal consiglio di amministrazione entro trenta giorni dalla nomina o dalla conoscenza del difetto sopravvenuto. 3. Il regolamento previsto dal comma 1 stabilisce le cause che comportano la sospensione temporanea dalla carica e la sua durata. La sospensione è dichiarata con le modalità indicate nel comma 2. 4. In caso di inerzia del consiglio di amministrazione, la Banca d'Italia pronuncia la decadenza o la sospensione dei soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo presso gli intermediari finanziari iscritti nell'elenco speciale.

### **5.3. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA: NOMINA, DURATA IN CARICA, SOSTITUZIONE E REVOCA**

La Meroni ha ritenuto che sia adeguato alla struttura, alle dimensioni e alle esigenze della Società un Organismo di Vigilanza a composizione monocratica.

Il componente dell'Organismo resta in carica per tre anni ed il mandato può essere tacitamente rinnovato.

Il venir meno anche solo di uno dei requisiti di onorabilità, professionalità, assenza di incompatibilità e/o conflitto di interesse di cui al precedente paragrafo, durante il mandato, comporta la decadenza dall'incarico.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di **revoca**:

- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'“omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- la mancata predisposizione di più di due riunioni consecutive senza giustificato motivo rispetto a quanto previsto dal Regolamento dell'O.d.V.;
- la grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti.

La revoca dell'O.d.V. è di competenza del Consiglio di amministrazione.

In caso di revoca o di decadenza, sarà compito del C.d.A. provvedere tempestivamente alla sua sostituzione previo accertamento del possesso da parte dell'incaricato dei requisiti soggettivi sopra indicati.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, o decadenza dell'O.d.V., viene data comunicazione tempestiva al C.d.A., che provvede a nominare un sostituto. La rinuncia all'incarico da parte dell'O.d.V. può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione per iscritto.

### **5.4. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

In conformità a quanto previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 e dalle Linee Guida di Confindustria, la funzione dell'Organismo di Vigilanza consiste in:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Codice Etico, del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili da parte dei soggetti interessati, rilevando e segnalando le eventuali inadempienze e/o scostamenti comportamentali e i settori che risultano più a rischio, in considerazione delle violazioni verificatesi;
- vigilare sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello di prevenire ed impedire la commissione degli illeciti di cui al D. Lgs. n. 231/2001, in relazione alle singole strutture aziendali e alla concreta attività svolta;
- garantire il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità, efficacia e funzionalità del Modello;
- vigilare sull'opportunità di procedere ad un aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni normative, modifiche dell'assetto organizzativo aziendale e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa ovvero in caso di significative violazioni delle prescrizioni del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili;

- acquisire presso tutti i Destinatari del Modello la documentazione aziendale e le informazioni ritenute utili per assolvere ai propri compiti e alle proprie responsabilità;
- verificare che siano svolte opportune iniziative di informazione e formazione dei Destinatari sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure aziendali ad esso riferibili, anche sulla base delle richieste di chiarimento e delle segnalazioni di volta in volta pervenute;
- verificare l'adeguatezza delle iniziative di informazione e formazione svolte sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure aziendali ad esso riferibili, nonché del livello di conoscenza acquisito dai Destinatari, con particolare riferimento a coloro che operano nell'ambito delle "aree di attività a rischio";
- svolgere una periodica attività di *reporting* nei confronti degli organi sociali;
- raccogliere, elaborare e conservare le segnalazioni e le informazioni rilevanti trasmesse dalle varie funzioni aziendali con riferimento al Modello e alle procedure aziendali ad esso riferibili e conservare le risultanze dell'attività effettuata e la relativa reportistica;
- attivare il potere disciplinare del Datore di lavoro nei confronti di coloro che non rispettano le indicazioni contenute nel Modello;

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'O.d.V. i seguenti poteri:

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali e, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non instaurati dalla Società con terzi;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti esperti in materia legale e/o di revisione ed implementazione di processi e procedure.

#### **5.5. FUNZIONAMENTO (CONVOCAZIONE, RIUNIONI, VERBALI)**

L'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno 4 volte l'anno e comunque ogni qual volta ne ravvisi la necessità.

Una volta entrato in carica, l'O.d.V. provvederà a dotarsi di un proprio regolamento interno nel quale indicare i criteri di funzionamento e di stabilire il piano delle attività da svolgere.

Di ogni riunione convocata dall'O.d.V. viene redatto apposito verbale che deve essere appositamente conservato dall'O.d.V. e dagli organi di volta in volta coinvolti nelle riunioni in formato cartaceo e digitale.

#### **5.6. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA AI VERTICI AZIENDALI**

L'Organismo di Vigilanza nell'esercizio della sua funzione di ispezione e controllo, è tenuto a comunicare periodicamente il risultato della propria attività agli organi sociali della Società in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità e al Sindaco Unico

In particolare, l'O.d.V. deve, semestralmente, predisporre un rapporto scritto indirizzato al Consiglio di Amministrazione e al Sindaco Unico avente ad oggetto:

- l'attività svolta nel periodo di riferimento dallo stesso organo, relativa all'analisi e all'identificazione delle aree ritenute a rischio di reato, documentata per il tramite di apposite *check list*;

- le eventuali criticità emerse, sia in termini di comportamenti sia in termini di episodi verificatisi;
- gli interventi correttivi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

Tali periodiche comunicazioni sono poste a tutela e a garanzia dell'indipendenza in merito all'incarico espletato dall'O.d.V..

Il Consiglio di Amministrazione della Meroni F.lli S.r.l. può in ogni momento consultare l'O.d.V. al fine di richiedere delucidazioni sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche che ritenga di dover discutere con l'O.d.V. Quest'ultimo, inoltre, qualora ravvisi casi di particolare necessità, può informare in ogni momento di propria iniziativa gli organi sociali.

### 5.7. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In quanto organismo deputato all'ispezione e al controllo, l'O.d.V. deve essere opportunamente informato, mediante apposite segnalazioni da parte degli organi sociali, dei dipendenti, dei consulenti e collaboratori esterni e in genere da tutti coloro che, a qualunque titolo, agiscono in nome e per conto della Società, in merito ad eventi che potrebbero comportare la responsabilità della Meroni per alcuno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

I flussi informativi indirizzati all'O.d.V. si suddividono in segnalazioni e in informazioni.

Le segnalazioni, a cui i Destinatari devono provvedere tempestivamente, riguardano eventuali deroghe, violazioni o sospetti di violazioni delle norme del Codice Etico, ai principi di comportamento e alle modalità esecutive previste nelle procedure e nelle politiche aziendali e ai principi di comportamento e di controllo descritti nel presente Modello.

Devono pervenire all'O.d.V. le informazioni relative ai provvedimenti giudiziari, della polizia giudiziaria o di altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine o di attività processuale per una delle fattispecie di illecito contenute nel D. Lgs. n. 231/2001 a carico della Società e/o dei Destinatari ovvero in ogni caso di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento dell'attività dell'Organo di Vigilanza e Controllo.

I Destinatari dovranno essere informati in merito al loro obbligo di informazione così come previsto dal Codice Etico.

Le segnalazioni in oggetto dovranno essere effettuate al seguente indirizzo di posta elettronica [odv@meroniflli.it](mailto:odv@meroniflli.it), oppure indirizzate tramite posta ordinaria all'Organismo di Vigilanza presso la sede dell'azienda in Via Alessandro Volta n. 18, Dolzago (LC).

Le segnalazioni dovranno essere debitamente circostanziate, in modo da permettere all'O.d.V. di attivarsi immediatamente, nei modi che riterrà di volta in volta più adeguati al caso concreto. Qualora l'O.d.V., a seguito di una segnalazione, decida di non intervenire dovrà darne adeguata motivazione che verrà debitamente conservata nella documentazione relativa all'attività svolta dall'Organismo.

#### 5.7.1 WHISTLEBLOWING

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 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*" - con l'obiettivo di incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di fenomeni illeciti all'interno di Enti pubblici e privati.

La Meroni F.lli S.r.l., al fine di garantire una gestione responsabile e in linea con le prescrizioni legislative, ha implementato un sistema di cd. *Whistleblowing* volto a tutelare gli autori di

segnalazioni dei reati presupposto previsti dal Decreto o di ogni altra irregolarità nell'attuazione del Modello di Organizzazione e Gestione.

Pertanto, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001, comma *2bis*, la Società:

- a) ha istituito canali di segnalazione dedicati che consentano ai soggetti di cui all'art. 5, comma primo lett. a) e b) del d.lgs. n. 231/01, di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, violazioni del presente Modello e ogni altra violazione di leggi, regolamenti politiche, norme o procedure aziendali di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- b) garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) tutela, tramite misure ad hoc, il segnalato.

In particolare, il sistema di *Whistleblowing* adottato da Meroni è regolamentato nella "**Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità (cd. Whistleblowing)**" allegata al Modello (**Allegato n. 7**).

Ogni segnalazione è destinata all'Organismo di Vigilanza che, previa valutazione della sua fondatezza, la trasmette ai soggetti competenti e i canali di segnalazione previsti da Meroni al fine di garantire la tutela del segnalante e del segnalato sono:

- i. indirizzo e-mail dedicato (odv@meroniflli.it);
- ii. invio di posta raccomandata a/r con l'indicazione "*riservata e confidenziale*" indirizzata presso la Società all'attenzione dell'**Organismo di Vigilanza**.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi l'O.d.V., la stessa dovrà essere inviata tramite posta raccomandata a/r con l'indicazione "*riservata e confidenziale*" presso la Società all'attenzione del Consiglio di Amministrazione ovvero al Presidente di Meroni F.Lli S.r.l.

Inoltre, ai sensi del comma *2-ter* del medesimo articolo, ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante può essere denunciata dal segnalante o dall'organizzazione sindacale alla quale il medesimo appartiene all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Infine, ai sensi del comma *2-quater*, l'eventuale licenziamento o il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulle.

In caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, sarà onere del Datore di Lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

#### **5.7.2 SANZIONI CONNESSE ALLA PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING**

Qualora nell'ambito di una procedura di *Whistleblowing* venga accertato che:

- le misure di tutela del segnalante siano state violate,
- sia stata effettuata con dolo o colpa grave una segnalazione rivelatasi infondata,

L'Organismo di Vigilanza ne dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione con una relazione scritta il quale, anche attraverso la convocazione dell'Assemblea dei Soci, adotta le misure più opportune previste dalla legge.

A seconda della tipologia di segnalazione la cui riservatezza si assume violata potrà anche essere data informazione al Sindaco Unico a mero titolo consultivo ma non deliberativo.

Resta salvo il risarcimento in caso di danni arrecati alla Società.

#### 5.8. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

L'Organismo di Vigilanza deve tenere regolare documentazione in merito all'attività di controllo svolta.

In particolare, dovranno essere elencate le attività di verifica, di formazione e informazione, le segnalazioni ricevute e le periodiche integrazioni ed aggiornamenti del Modello.

L'O.d.V. dovrà inoltre conservare un registro nel quale elencare le riunioni svolte e i partecipanti alle stesse, gli ordini del giorno e le questioni affrontate, i provvedimenti e le decisioni assunte in ogni occasione di incontro.

Tutta la documentazione dovrà essere conservata per un periodo di dieci anni, fermo restando le norme vigenti in materia di riservatezza dei dati personali così come indicato nel Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza deve tutelare gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando la riservatezza sulla loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società e delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

A carico dell'Organismo di Vigilanza vi è l'obbligo assoluto e inderogabile di mantenere il segreto sulle attività svolte e sulle notizie di cui sia venuto a conoscenza nell'esercizio del proprio mandato salvo che nei confronti del C.d.A.

Si segnala inoltre in tema di flussi informativi, l'entrata in vigore della legge 30 novembre 2017, n. 179 "*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*" (sistema noto come *whistleblowing*), la quale introduce nell'ordinamento nazionale un sistema di tutela del dipendente o collaboratore ("*whistleblower*") che segnala illeciti nel settore privato, e ciò mediante l'introduzione all'art. 6 del Decreto dei commi i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater.

A questo proposito, ciascun ente si impegna a predisporre:

- uno o più canali informativi a tutela dell'integrità dell'ente (di cui almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante), che consentano ai soggetti apicali e ai soggetti sottoposti ad altrui direzione o vigilanza (detti anche *whistleblower*) di presentare segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati ai sensi del Decreto o di violazioni del Modello stesso di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, che siano però fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- tutte le misure idonee a garantire il rispetto dell'anonimato<sup>16</sup> del *whistleblower* nonché il divieto di atti di ritorsione e/o discriminatori diretti o indiretti (compresi il

<sup>16</sup> Con riguardo alle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nel settore pubblico o privato, si precisa che l'articolo 3 della L. 179/2017 ha introdotto come giusta causa di rivelazione del segreto d'ufficio, professionale (art. 622 c.p.), scientifico e industriale, nonché di violazione dell'obbligo di fedeltà all'imprenditore, il perseguimento, da parte del dipendente pubblico o privato che segnali illeciti, dell'interesse all'integrità delle amministrazioni (sia pubbliche che private) nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni. La giusta causa opera dunque come scriminante, nel presupposto che vi sia un interesse preminente (in tal caso l'interesse all'integrità delle amministrazioni) che impone o consente tale rivelazione.

licenziamento discriminatorio e il mutamento delle mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c.), nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, nonché l'obbligo per le imprese di prevedere sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

## **6. FORMAZIONE DEL PERSONALE E DIFFUSIONE DEL MODELLO**

### **6.1. FORMAZIONE DEL PERSONALE**

La Meroni F.lli S.r.l., al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi del Modello e del Codice Etico all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei principi del Modello e del Codice Etico non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che operano – anche solo occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

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

L'adozione del Modello è comunicata dalla Società agli organi sociali, a tutti i soci e ai dipendenti:

- con una comunicazione scritta sui contenuti del D. Lgs. n. 231/2001, sull'importanza dell'effettiva attuazione del Modello e sulle modalità di informazione/formazione previste dalla Società;
- con una consegna di copia del Modello tramite posta elettronica o in formato cartaceo nelle sessioni di formazione in aula o con modalità e-learning o con la comunicazione di accesso alla rete interna ove è mantenuta copia del modello organizzativo.

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

Sarà cura dell'O.d.V. in coordinamento con il C.d.A. valutare l'efficacia del piano formativo in relazione al contenuto dei corsi, alle modalità di erogazione, alla loro reiterazione, ai controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e alle misure da adottare verso quanti non partecipino agli incontri di formazione senza giustificato motivo.

Ogni dipendente è tenuto a: *i)* acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione; *ii)* conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività.

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello, i protocolli di controllo e le procedure aziendali ad esso riferibili. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse dalla Società.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria rispetto a tutti i Destinatari della formazione stessa e deve essere documentata.



## **6.2. L'INFORMAZIONE AI SOGGETTI ESTERNI ALLA SOCIETÀ**

L'adozione del Modello è comunicata dalla Società ai consulenti e collaboratori esterni, clienti e fornitori con apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che la Società ha adottato sulla base del Modello, nonché attraverso i testi delle clausole contrattuali che coerentemente a tali principi, politiche e procedure verranno adottate.

## **7. SISTEMA DISCIPLINARE**

### **7.1. PRINCIPI GENERALI**

L'efficacia del Modello è legata anche all'adeguatezza del sistema sanzionatorio previsto in caso di violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure e dei regolamenti interni.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

I principi, le procedure e gli obblighi contenuti nel Modello Organizzativo adottato dalla Meroni ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, e successive modifiche ed integrazioni, costituiscono obbligazioni contrattuali del prestatore di lavoro ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 c.c.

In caso di violazioni del Modello Organizzativo, sono applicate le misure sanzionatorie di seguito indicate nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge.

In particolare, sono previste:

- per i lavoratori dipendenti le sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 2106 c.c. e dell'art. 7 L. 300/1970, nel rispetto della contrattazione nazionale di categoria applicabile ovvero il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti alle industrie metalmeccaniche private ed alla installazione di impianti;
- clausole contrattuali risolutive espresse da inserire nei contratti stipulati con consulenti e collaboratori esterni, agenti, lavoratori parasubordinati;
- misure che comportino il rispetto delle suddette disposizioni da parte di tutti i soggetti nei confronti dei quali non è possibile applicare nessuna delle misure sopra previste.

L'Organismo di Vigilanza controllerà che le misure sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente, e riferirà tempestivamente alla Direzione Aziendale le trasgressioni di cui venisse a conoscenza, al fine di una pronta contestazione al trasgressore.

### **7.2. MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI**

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale per l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

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

In ogni caso, la sanzione prescinde dalla commissione del reato e si attesta come reazione della Società al mancato rispetto di procedure o regole comportamentali richiamate dal Modello.

Le disposizioni del sistema disciplinare di seguito elencate sono rivolte ai lavoratori subordinati che violano il Modello Organizzativo adottato dalla Meroni F.lli S.r.l. e promanano dal combinato disposto del D. Lgs. n. 231/2001, dell'art. 7 L. 300/1970 e della contrattazione collettiva di categoria.

Nello specifico costituiscono violazioni del Modello Organizzativo le violazioni delle prescrizioni del Codice Etico - che è parte integrante del presente documento - e del Modello Organizzativo, nonché l'elusione e la violazione delle procedure interne ivi previste:

- idonee o meno ad esporre la Società al rischio di commissione di uno dei reati previsti;
- dirette in modo univoco al compimento di uno o più dei reati previsti;
- tale da determinare la concreta e/o potenziale applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001.

Le sanzioni sono stabilite e comminate nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 L. 300/1970 e dal Contratto Collettivo Nazionale di Categoria richiamato.

In particolare, ai lavoratori subordinati sono applicabili le misure indicate all'art. 49 "*Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento*" del citato CCNL e precisamente:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni di effettivo lavoro;
- licenziamento individuale.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

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

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 30 giorni successivi al ricevimento delle giustificazioni, queste si riterranno accolte o comunque non si terrà conto della contestazione.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

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

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

I provvedimenti disciplinari potranno essere impugnati dal lavoratore avvalendosi delle procedure di conciliazione di cui all'art.7 della legge n.300/1970 ovvero di quelle previste dagli artt.135 e ss del citato CCNL.

Il lavoratore incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione per:

- a) inosservanza dell'orario di lavoro;
- b) assenza ingiustificata non superiore ad un giorno;
- c) negligenza nell'effettuazione del servizio che non abbia creato danno;
- d) abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno;
- e) inosservanza ripetuta per oltre 2 volte dell'orario di lavoro;
- f) assenza ingiustificata di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3 giorni;
- g) mancata comunicazione della variazione di domicilio sia durante il servizio sia in periodi di congedo;
- h) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- i) presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per se e/o per gli altri e/o per gli impianti;
- j) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo;
- k) consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in Azienda;
- l) esecuzione di lavori per proprio conto nei locali aziendali, fuori dell'orario di lavoro;
- m) insubordinazione verso i superiori;
- n) irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;
- o) atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (stalking).

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo della multa è commisurato dal datore di lavoro.

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa, non prescritti, dà facoltà all'Azienda di applicare al lavoratore il provvedimento di grado superiore della sospensione fino ad un massimo di 10 giorni.

Il datore di lavoro è tenuto a destinare l'importo della multa applicata, detratto dalla busta paga del lavoratore, entro il mese successivo all'adozione del provvedimento disciplinare, secondo i criteri fissati all'interno del regolamento amministrativo dell'Ente Bilaterale E.BI.A.S.P. (Ente Bilaterale Autonomo Settore Privato).

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione non prescritti fa incorrere il lavoratore nel provvedimento del licenziamento.

Il lavoratore incorre nel licenziamento in tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consenta l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro ed in particolare per:

- a) assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;

- b) assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
- c) abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;
- d) grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
- e) danneggiamento grave al materiale aziendale;
- f) inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità, alla salute e alla sicurezza degli impianti;
- g) furto in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- h) trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti;
- i) esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro non preventivamente autorizzati dal Datore di Lavoro;
- l) rissa o vie di fatto nello stabilimento;
- m) gravi offese verso i colleghi di lavoro;
- n) manomissioni di scritturazioni aziendali o false timbratura di schede, contabili e di rilevazione di presenza;
- o) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;
- p) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale;
- q) concorrenza sleale;
- r) altri casi previsti da clausole individuali sottoscritte nelle sedi delle commissioni di certificazione ai sensi dell'art.70 e seguenti del D.lgs. n.276/2003.

In caso di licenziamento, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 10 giorni, durante i quali il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni, nei 5 giorni assegnati dalla legge. I giorni di sospensione cautelare non saranno retribuiti dall'azienda ove segua il licenziamento.

Qualora il licenziamento venga disposto, avrà effetto dal momento della sospensione.

Il licenziamento, come sopra motivato, ovvero per casi di analoga gravità, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

### **7.3. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI**

Quando la violazione delle disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello è compiuta da dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la misura ritenuta più idonea – compreso il licenziamento – in conformità a quanto previsto dal codice civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia prevista dalla contrattazione collettiva.

Quale sanzione specifica, l'Organismo di Vigilanza potrà proporre anche la sospensione delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso.

L'Organismo di Vigilanza deve sempre essere informato circa ogni procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello.

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

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Sindaco Unico e l'intero Consiglio di Amministrazione.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, se del caso, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

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

- la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato previsto dal D. Lgs. n. 231/01 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui prestatori di lavoro, agenti o partner della Società circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- tolleranza di irregolarità commessa da prestatori di lavoro, agenti o partner della Società.

Qualora un Amministratore commetta gravi violazioni del Modello Organizzativo per la cui violazione non sia prevista la sua revoca ovvero non sia possibile dichiararla tempestivamente, il Consiglio di Amministrazione provvederà alla sospensione dell'Amministratore, nel rispetto dell'Atto Costitutivo e dello Statuto.

Nei casi in cui le suddette trasgressioni del Modello Organizzativo, configurino cause di decadenza previste dall'art. 2382 c.c., il Consiglio di Amministrazione provvederà a sostituire l'Amministratore decaduto ai sensi dell'art. 2386 c.c.

Ai fini della valutazione della reiterazione dell'illecito, si terrà conto delle infrazioni commesse dall'Amministratore nell'ambito di ciascun esercizio sociale.

Nei casi di violazione delle disposizioni del Modello Organizzativo da parte dell'Amministratore, il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di ratificare il suo operato, convocando un'apposita riunione entro sessanta giorni dalla conoscenza della violazione.

Della decisione e delle relative motivazioni, dovrà essere informato tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, con la trasmissione di ogni documentazione utile e necessaria ai fini delle valutazioni e dei provvedimenti ad esso competenti secondo le disposizioni del Modello Organizzativo.

La pendenza di procedimenti penali nei confronti dell'Amministratore, fino a quando non sia stata pronunciata sentenza di primo grado, ancorché non passata in giudicato, non comporta l'applicazione automatica delle sanzioni sopra specificate.

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

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e, soprattutto nel caso di Sindaco unico, il Consiglio di

Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dai Regolamenti interni e dalla Legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

#### **7.6. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI ALTRI SOGGETTI OBBLIGATI AL RISPETTO DEL CODICE ETICO E DEL MODELLO ORGANIZZATIVO**

Le violazioni del Codice Etico e del Modello Organizzativo da parte di *partner* commerciali, agenti, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società o che intrattengono un rapporto di lavoro a qualsiasi titolo, anche occasionale, con la stessa, comportano l'applicazione immediata delle misure di seguito indicate, previa introduzione di opportune clausole contrattuali in tutti i contratti che verranno stipulati dopo l'approvazione del presente Modello Organizzativo.

Le violazioni del Modello Organizzativo da parte dei soggetti sopra elencati, comportano la risoluzione immediata e di diritto del rapporto contrattuale, secondo quanto disposto dall'art. 1456 c.c., negli stessi casi per i quali il presente sistema disciplinare prevede la risoluzione del rapporto di lavoro per i dipendenti e i dirigenti, nonché in tutti i casi di violazione di legge connesse allo svolgimento dell'incarico.

In tutti i contratti di consulenza e collaborazione, agenzia, etc. stipulati dalla Società con i soggetti sopra elencati sono previste clausole contrattuali di natura sanzionatoria e risolutiva per violazione del Modello Organizzativo.

Tali clausole dovranno essere oggetto di modifica dei rapporti contrattuali in essere prima dell'approvazione del presente Modello Organizzativo.

L'applicazione delle sanzioni indicate ai punti precedenti non esclude che la Meroni possa procedere anche ad un'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

### **8. IL SISTEMA DEI CONTROLLI**

Gli standard di controllo (gli specifici protocolli di cui parla la legge) del presente Modello, sono fondati sui seguenti principi generali che devono essere rispettati nell'ambito di ogni attività sensibile individuata:

- *Regolamentazione*: esistenza di regole formali o prassi aziendali consolidate idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili;
- *Segregazione dei compiti*: preventiva ed equilibrata distribuzione delle responsabilità e previsione di adeguati livelli autorizzativi, idonei ad evitare commistione di ruoli potenzialmente incompatibili o eccessive concentrazioni di responsabilità e poteri in capo a singoli soggetti. In particolare, deve essere garantita la separazione delle responsabilità tra chi esegue e chi autorizza il processo. Per le attività inerenti alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro questo standard di controllo non è applicabile in quanto non perfettamente coerente con la normativa vigente che prevede specificamente l'individuazione di ruoli e responsabilità;

- *Tracciabilità*, principio secondo il quale: i) ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere, ove possibile, adeguatamente registrata; ii) il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali.
- *Poteri autorizzativi e di firma*, i poteri autorizzativi e di firma devono essere: i) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, indicazione delle soglie e alla modalità di approvazione delle spese; ii) chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società;
- *Attività di monitoraggio*: è finalizzata all'aggiornamento periodico/tempestivo di procure, deleghe di funzioni nonché del sistema di controllo, in coerenza con il sistema decisionale e con l'intero impianto della struttura organizzativa. Infine, il protocollo prevede l'esistenza di controlli di processo. In ragione della struttura organizzativa tale attività è svolta secondo la normativa aziendale per tutte le attività sensibili.

Oltre ai sopra elencati principi generali, in relazione ad alcune attività, sono indicati protocolli di controllo specifici volti a mitigare rischi tipici del processo sensibile considerato.