

# **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs 231/2001**

## **PARTE GENERALE**

<b>Data</b>	<b>Evento</b>
08/10/24	Approvato dal CdA di EDEA s.r.l.

## Sommario

GLOSSARIO.....	4
1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE. ....	6
1.1. Premessa e quadro normativo. ....	6
1.2. I presupposti della responsabilità dell’Ente. ....	6
1.2.1. <i>Le fattispecie di reato previste dal Decreto e dalle successive modificazioni.</i> .....	6
1.2.2. <i>Criteri di imputazione della responsabilità all’Ente e la funzione esimente del Modello.</i> .....	11
1.3. I Reati commessi all’estero. ....	12
1.4. Le sanzioni. ....	13
1.4.1. <i>Le sanzioni pecuniarie.</i> .....	13
1.4.2. <i>Le sanzioni interdittive.</i> .....	13
1.4.3. <i>La pubblicazione della sentenza.</i> .....	14
1.4.4. <i>La confisca.</i> .....	14
1.5. Le misure cautelari. ....	14
1.6. Le vicende modificative dell’Ente. ....	15
1.7. Indicazioni del Decreto circa le caratteristiche del Modello.....	15
1.8. I codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti. ....	16
1.9. L’accertamento dell’illecito amministrativo. ....	17
1.10. Sindacato di idoneità. ....	18
2. GOVERNANCE ED ORGANIZZAZIONE DI EDEA. ....	19
2.1. La società e la sua storia.....	19
2.2. Il Modello di <i>governance</i> della Società .....	19
2.3. Il sistema organizzativo e di controllo della Società.....	19
2.3.1. <i>Struttura organizzativa.</i> .....	19
2.3.2. <i>Deleghe e poteri.</i> .....	20
2.3.3. <i>Attività di controllo e monitoraggio.</i> .....	20
3. IL MODELLO DI EDEA AI SENSI DEL DECRETO. ....	22
3.1. Premessa.....	22
3.2. Destinatari. ....	22
3.3. Finalità e principi. ....	22
3.4. Integrazione del Modello nel sistema di controllo interno e di gestione dei rischi....	24
3.5. Metodologia per la predisposizione ed aggiornamento del Modello. ....	25
3.6. Componenti e contenuti del Modello di EDEA. ....	26
3.6.1. <i>Requisiti di legge.</i> .....	26
3.6.2. <i>Componenti del Modello di EDEA.</i> .....	26
4. L’ORGANISMO DI VIGILANZA DI EDEA. ....	28
4.1. Requisiti e composizione. ....	28
4.1.1. <i>Requisiti.</i> .....	28
4.1.2. <i>Composizione.</i> .....	29
4.2. Principi generali in tema di istituzione, nomina, durata, revoca e sostituzione dell’Organismo di Vigilanza. ....	29
4.2.1. <i>Nomina e durata della carica.</i> .....	29
4.2.2. <i>Cause di ineleggibilità e di decadenza.</i> .....	29
4.2.3. <i>Revoca, dimissioni e sostituzione.</i> .....	30
4.3. Funzioni, poteri, responsabilità. ....	31
4.3.1. <i>Funzioni e poteri dell’OdV.</i> .....	31
4.3.2. <i>Avvalimento delle funzioni e direzioni aziendali e/o di consulenti esterni.</i> .....	32
4.3.3. <i>Comunicazione delle funzioni e dei poteri dell’OdV.</i> .....	33
4.3.4. <i>Responsabilità e tutele dell’OdV.</i> .....	33



4.4.	Obblighi di informazione e segnalazione nei confronti dell'OdV .....	33
4.4.1.	<i>Premessa.</i> .....	33
4.4.2.	<i>Il Sistema Whistleblowing e coinvolgimento dell'OdV.</i> .....	33
4.4.3.	<i>Informazioni periodiche verso l'OdV.</i> .....	36
4.5.	<i>Reporting</i> dell'OdV verso gli organi societari. ....	37
4.6.	Archiviazione della documentazione. ....	37
5.	IL SISTEMA DISCIPLINARE. ....	38
5.1.	Definizione e limiti della responsabilità disciplinare.....	38
5.2.	Destinatari del sistema disciplinare e loro doveri. ....	38
5.3.	I principi generali relativi alle sanzioni.....	39
5.4.	Il Sistema <i>Whistleblowing</i> e il Sistema Disciplinare del Modello. ....	40
5.5.	Le misure per i lavoratori dipendenti. ....	40
5.6.	Le misure nei confronti dei dirigenti.....	41
5.7.	Le misure nei confronti degli amministratori.....	42
5.8.	Le misure nei confronti dei Sindaci o del Collegio Sindacale o del Revisore dei conti. .....	42
5.9.	Le misure nei confronti dell'OdV. ....	43
5.10.	Le misure nei confronti dei soggetti esterni. ....	43
6.	LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO. ....	44
6.1.	Formazione ed informazione ai dipendenti.....	44
6.1.1.	<i>Comunicazione.</i> .....	44
6.1.2.	<i>Piano di formazione.</i> .....	44
6.2.	Informativa ai soggetti esterni ed alle controparti contrattuali. ....	44
7.	AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO.....	46



## GLOSSARIO

**Allegati:** insieme degli elaborati che concorrono a costituire il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società.

**Attività sensibili:** attività nel cui ambito sussiste il rischio della commissione dei reati previsti dalla normativa di riferimento (D.lgs. 231/2001 e successive integrazioni).

**Azienda:** insieme complessivo dei beni e delle strutture organizzate da Edea S.r.l. (indicata anche come “Edea” o “Società”) per lo svolgimento del proprio oggetto sociale.

**CCNL:** Ccnl Calzature Industria.

**Decreto:** D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, e successive modificazioni e integrazioni (s.m.i.).

**Destinatari:** gli organi sociali, il *management*, il personale dipendente, i collaboratori esterni, i *partners* commerciali e finanziari, i fornitori e tutti coloro che siano a qualunque titolo, anche indirettamente, tenuti a conoscere ed applicare le disposizioni, i principi e le procedure contenute e/o richiamate con il Modello di Edea.

**Ente:** Edea S.r.l.

**Interesse (dell’Ente):** sussiste quando l’autore del Reato ha agito con l’intento di favorire l’Ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato realmente conseguito. L’interesse viene valutato *ex ante* e normalmente viene riscontrato quando la persona fisica non ha agito in contrasto con gli interessi dell’Ente.

**Linee guida** – Linee guida di Confindustria approvate dal Ministero di Giustizia con D.M. 4.12.2003, come da ultimo modificate ed approvate dal Ministero di Giustizia a giugno 2021.

**Mappatura delle aree di rischio:** selezione delle aree aziendali nell’ambito delle quali vengono esercitate attività sensibili.

**Modello:** Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dagli artt. 6 e 7 del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

**Normativa di riferimento dell’Unione Europea:** Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 “Tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee”, Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 “Lotta alla corruzione in cui sono coinvolti funzionari della Comunità Europea e degli Stati Membri”; e Convenzione OCSE del dicembre 1997 “Corruzione di Pubblici Ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali”; legge 16 marzo 2006, n. 146 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall’Assemblea Generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001); Direttiva 2008/99/CE sulla “Tutela penale dell’ambiente”. In generale, fonti normative comunitarie che hanno inciso, anche indirettamente, sulla disciplina nazionale interna della responsabilità amministrativa degli enti (D.lgs. 231/2001).

**OdV:** Organismo di Vigilanza previsto dall’art. 6 del D.lgs. 231/2001, avente il compito di vigilare sull’osservanza del Modello e di verificare la sua adeguatezza.

**P.A.:** organismi, sezioni, uffici della Pubblica Amministrazione statale o locale, con particolare riferimento all’Attività sensibili per la commissione dei reati contro la Pubblica Amministrazione.

**Partners:** soggetti che affiancano Edea in un rapporto di collaborazione in merito allo svolgimento delle proprie attività (es. *partnership*, *joint venture*, appalti etc.).

**Rapporto qualificato:** di soggetto che esercita funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. soggetto apicale), nonché di soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale (c.d. soggetto subordinato).

**Reati/o:** novero dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001 e successive modificazioni e integrazioni.

**Soci:** i proprietari di quote e/o azioni di Edea.

**Società:** Edea S.r.l., con sede legale in (31035) Crocetta Del Montello (TV), Via Ponte di Pietra,



1, avente quale oggetto sociale la distribuzione e la vendita di pattini da ghiaccio e da pista e relativi accessori, nonché di calzature di qualsiasi altro tipo e specie, di loro componenti e semilavorati; l'esecuzione di lavorazioni calzaturiere; la produzione, la lavorazione e la vendita di articoli sportivi e di abbigliamento sportivo in genere e loro accessori.

**Soggetto apicale:** soggetto che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di Edea o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persona che esercita, anche di fatto, la gestione o il controllo dell'Ente.

**Soggetto subordinato:** soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali.

**Successive integrazioni e modificazioni:** Legge 23 novembre 2001, n. 49 (art. 25 *bis* del D.lgs. 231/2001); D.lgs. 11 aprile 2002, n. 62 (art. 25 *ter* del D.lgs. 231/2001); Legge 14 gennaio 2003, n. 7 (art. 25 *quater* D.lgs. 231/2001); legge 11 agosto 2003, n. 228 (art. 25-*quinquies* del D.lgs. 231/2001); Legge 16 marzo 2006, n. 146; D.lgs. 21 novembre 2007, n. 231 (art. 25-*octies* del D.lgs. 231/2001); Legge 18 marzo 2008, n. 48 (art. 24 *bis* del D.lgs. 231/2001); Legge 15 luglio 2009, n. 94 (art. 24 *ter* del D.lgs. 231/2001); Legge 23 luglio 2009, n.99 (artt. 25 *bis.1* e 25-*novies* del D.lgs. 231/2001); D.lgs. 7 luglio 2011, n. 121 (art. 25-*undecies* del D.lgs. 231/2001); Legge 6 novembre 2012, n. 190 (integrazione art. 25 e art. 25 – *ter* del D.lgs. 231/2001), Legge 15 dicembre 2014, n. 186 (integrazione art. 25-*octies* del D.lgs. 231/2001), Legge 22 maggio 2015, n. 68 (integrazione art. 25-*undecies* del D.lgs. 231/2001), Legge 17 ottobre 2017, n. 161 (integrazione art. 25-*duodecies* del D.lgs. 231/2001), Legge 20 novembre 2017, n. 167 (introduzione art. 25-*terdecies* del D.lgs. 231/2001), Legge 3 maggio 2019, n. 39 (introduzione art. 25-*quaterdecies* del D.lgs. 231/2001), Legge 19 dicembre 2019, n. 157 (introduzione art. 25-*quinquiesdecies* del D.lgs. 231/2001), Legge 9 marzo 2022, n. 22, Legge 9 ottobre 2023, n. 137 (artt. 24 e 25-*octies* del D.lgs. 231), Legge 22 gennaio 2024, n. 6; Legge 28 giugno 2024, n. 90 (integrazione art. 24 *bis* del D.lgs. 231/2001). In generale, i provvedimenti legislativi che hanno implementato il novero dei reati previsti dall'originale provvedimento che ha introdotto la responsabilità amministrativa delle imprese (D.lgs. 231/2001).

**Vantaggio (dell'Ente):** sussiste quando l'Ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal Reato un risultato positivo, economico o di altra natura. La legge non richiede che il beneficio ottenuto o sperato dall'Ente sia necessariamente di natura economica. Il vantaggio viene valutato oggettivamente *ex post*, per cui la responsabilità dell'Ente può sussistere anche laddove il soggetto abbia agito senza considerare le conseguenze vantaggiose che la sua condotta avrebbe avuto per l'Ente.

## **1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE.**

### **1.1. Premessa e quadro normativo.**

In data 8 giugno 2001, è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (di seguito, “**Decreto**”).

Il Decreto costituisce attuazione della delega al Governo prevista dall’articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, legge che ha armonizzato il nostro ordinamento al diritto comunitario ed internazionale, ratificando e dando esecuzione a varie convenzioni internazionali alle quali l’Italia aveva già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri, e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto ha introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile dal punto di vista pratico ad una responsabilità penale) a carico degli enti, per tali intendendosi tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito, l’“**Ente**”). Sono invece esclusi dall’applicazione del Decreto lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale quali, ad esempio, i partiti politici e i sindacati.

La sostanziale novità introdotta dal Decreto è rappresentata dal fatto che la responsabilità dell’Ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il fatto. Tale responsabilità è, infatti, autonoma con la conseguenza che l’Ente può essere dichiarato responsabile anche se la persona fisica che ha commesso il reato non è imputabile ovvero non è stata individuata.

\*\*

### **1.2. I presupposti della responsabilità dell’Ente.**

La responsabilità dell’Ente sussiste solo in determinate ipotesi e segnatamente:

- a) secondo il principio di legalità, per l’avvenuta commissione di un reato compreso tra quelli previsti dallo stesso Decreto, i c.d. reati presupposto (art. 2 del Decreto);
- b) se il reato presupposto è stato commesso da un soggetto funzionalmente legato all’Ente e nell’interesse o vantaggio dell’Ente medesimo [art. 5, lettera a) del Decreto];
- c) in caso di mancata adozione o efficace attuazione da parte dell’Ente di un modello di organizzazione e gestione (di seguito, “**Modello**”) idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi [art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto];
- d) in caso di mancato affidamento ad un apposito organismo dell’Ente (Organismo di Vigilanza), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, del compito di vigilare sul funzionamento e osservanza del Modello, nonché nei casi di omessa e/o insufficiente vigilanza da parte del suddetto organismo [art. 6, comma 1, lettera b) e d) del Decreto];
- e) in caso di elusione non fraudolenta del Modello da parte degli autori del reato presupposto [art. 6, comma 1, lettera c) del Decreto].

\*\*\*

#### ***1.2.1. Le fattispecie di reato previste dal Decreto e dalle successive modificazioni.***

In applicazione del principio di legalità, di cui all’art. 2 del Decreto, la responsabilità dell’Ente non discende dalla commissione di qualunque fatto-reato, ma unicamente dalla commissione di fatti previsti dal Decreto come reato al momento della loro commissione (c.d. reati presupposto; di seguito, “**Reati/o**”).

A far data dall’entrata in vigore del Decreto, il novero dei reati presupposto della responsabilità dell’Ente è stato notevolmente ampliato dal susseguirsi di interventi legislativi.

All’esito di tali progressivi ampliamenti, alla data di adozione del Modello, i reati presupposto previsti dal Decreto sono riconducibili alle seguenti categorie:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto)<sup>(1)</sup>;
- Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* del Decreto)<sup>(2)</sup>;
- Reati di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto)<sup>(3)</sup>;
- Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del Decreto)<sup>(4)</sup>;

---

<sup>(1)</sup> Si tratta dei seguenti reati: a) all'art 24 del D. Lgs 231/2001: malversazione a danno dello Stato o dell'Unione europea (art. 316-*bis* c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.), truffa aggravata a danno dello Stato (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.), frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.); turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) [aggiunto dalla L. 9 ottobre 2023, n. 137]; turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-*bis* c.p.) [aggiunto dalla L. 9 ottobre 2023, n. 137]; b) all'art. 25 del D.Lgs 231/2001, modificato dalla Legge del 27 maggio 2015 n. 69: peculato (art. 314 c.p.), corruzione per un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio (artt. 318, 319, 319-*bis* e 321 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.), induzione a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.) [aggiunto dalla L. 6 novembre 2012 n. 190], corruzione di persona incaricato di un pubblico servizio, [variato dalla L. 6 novembre 2012 n. 190], istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione, istigazione alla corruzione e concussione di membri delle Comunità europee, funzionari delle Comunità europee, degli Stati esteri e delle organizzazioni pubbliche internazionali (art. 322-*bis* c.p.), l'articolo è stato poi modificato dalla L. 3/2019 e dal D. L. 13/2022.

<sup>(2)</sup> L'art. 24-*bis* è stato aggiunto dall'art. 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48. Si tratta dei reati di: accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.); detenzione e diffusione abusiva di codici d'accesso a sistemi informatici e telematici (art. 615-*quater* c.p.); diffusione di programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico (art. 615-*quinqüies* c.p.); intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.); installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinqüies* c.p.); danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.); danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici (635-*quater* c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinqüies* c.p.); falsità in documenti informatici aventi efficacia probatoria (art. 491-*bis* c.p.); frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinqüies* c.p.). L'articolo è stato poi modificato dalla L. 238/2021 e di recente dalla L. 90/2024, che ha non solo modificato le sanzioni previste al primo e al secondo comma, ma ha altresì inserito al co. 1bis e al co. 2, due nuovi reati presupposto, ossia quello di cui all'art. 629, co. 3, c.p. e art. 635-*quater*.1 c.p.

<sup>(3)</sup> Articolo inserito dall'art. 2, co. 29, della legge 15 luglio 2009, n. 94 e modificato dalla Legge del 27 maggio 2015 n. 69. Punisce l'associazione per delinquere di natura semplice, o di tipo mafioso o finalizzata alla riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, alla tratta di persone, all'acquisto o alienazione di schiavi od alla commissione di altri reati concernenti le violazioni delle disposizioni contro l'immigrazione clandestina (artt. 416 e 416-*bis* c.p.); lo scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.) modificato dalla L. 43/2019; la prostituzione minorile e la detenzione di materiale pornografico (art. 600-*ter* e 600-*quater* c.p.); la violenza sessuale (art. 609-*bis* c.p.); il sequestro di persona a scopo di rapina o estorsione (art. 630 c.p.); l'associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del d.p.r. 9 ottobre 1990, n. 309); l'illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione, porto in luogo pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, armi clandestine, nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lettera a), numero 5), del codice di procedura penale).

<sup>(4)</sup> L'art. 25-*bis* è stato introdotto dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della L. 409/2001. Si tratta dei reati di: falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.). Inoltre, la legge 99/2009, entrata in vigore il 15 agosto 2009, ha riformulato il titolo dell'art. 25-*bis* in "falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento" e introdotto nuove fattispecie di reato presupposto non contemplate nella precedente formulazione dell'articolo. Le modifiche hanno introdotto in particolare alla lettera f-*bis*) la responsabilità degli enti per i reati di: contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.), e introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

- Reati contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis.1* del Decreto)<sup>(5)</sup>;
- Reati societari (art. 25-*ter* del Decreto)<sup>(6)</sup>;
- Reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* del Decreto)<sup>(7)</sup>;

---

<sup>(5)</sup> Articolo inserito dall'articolo 17, co. 7, lettera b), della legge 23 luglio 2009, n. 99. La fattispecie punisce: la turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.); la frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.); la vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.); la vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.); la contraffazione di indicazioni geografiche o denominazione di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.); la fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-*ter* c.p.); l'illecita concorrenza con violenza o minaccia (art. 513-*bis* c.p.); le frodi contro industrie nazionali (art. 514 c.p.).

<sup>(6)</sup> L'art. 25-*ter* è stato introdotto dall'art. 3 del D. Lgs 61/2002 e poi modificato dalla Legge 262/2005 dalla Legge 190/2012, dalla Legge 69/2015, dal D. Lgs n. 38/2017 e dal D. Lgs. n.19/2023. Si tratta dei reati di: false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), fatti di lieve entità (art. 2621-*bis*), false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.), impedito controllo (art. 2625, 2° comma, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-*bis* c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635, 3° comma c.c.) [aggiunto dalla L. 6 novembre 2012 n. 190 e modificato dal D. Lgs n. 38/2017], istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-*bis* c.c.) [aggiunto dal D. Lgs n. 38/2017], illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), agiotaggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.). L'articolo 25-*ter* richiama inoltre fra i reati presupposto due reati successivamente abrogati: falso in prospetto (art. 2623, comma 2, c.c. – abrogato dall'art. 34, L. 28 dicembre 2005, n. 262), e falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c. – abrogato dall'art. 37 comma 34 D. Lgs 27 gennaio 2010, n. 39). In base al principio di tassatività dell'elenco dei delitti presupposto (vedi Tribunale ordinario di Milano, sezione Giudice per le indagini preliminari, Sentenza n. 12468 del 3 novembre 2010, GUP D'Arcangelo; vedi anche Cass. 29.9.2009, n.41488, Rimoldi ed altri) le ipotesi di illecito amministrativo dipendente da reati abrogati a cui l'art. 25-*ter* D. Lgs 231/01 pur formalmente fa ancora riferimento, sono attualmente inapplicabili in ragione dello *ius superveniens*. Infine, il D.Lgs 2 marzo 2023 n. 19, recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere" ha modificato l'art 25-*ter* introducendo la lettera *s-ter* che prevede il reato di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare.

<sup>(7)</sup> L'art 25-*quater* è stato introdotto dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7. Si tratta dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali", nonché dei delitti "che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999". Tale Convenzione, punisce chiunque, illegalmente e dolosamente, fornisce o raccoglie fondi sapendo che gli stessi saranno, anche parzialmente, utilizzati per compiere: (i) atti diretti a causare la morte - o gravi lesioni - di civili, quando l'azione sia finalizzata ad intimidire una popolazione, o coartare un governo o un'organizzazione internazionale; (ii) atti costituenti reato ai sensi delle convenzioni in materia di: sicurezza del volo e della navigazione, tutela del materiale nucleare, protezione di agenti diplomatici, repressione di attentati mediante uso di esplosivi. La categoria dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali" è menzionata dal Legislatore in modo generico, senza indicare le norme specifiche la cui violazione comporterebbe l'applicazione del presente articolo. Si possono, in ogni caso, individuare quali principali reati presupposto l'art. 270-*bis* c.p. (associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico) il quale punisce chi promuove, costituisce, organizza, dirige o finanzia associazioni che si propongono il compimento di atti violenti con finalità terroristiche od eversive; l'art. 270-*ter* c.p. (assistenza agli associati) il quale punisce chi dà rifugio o fornisce vitto, ospitalità, mezzi di trasporto, strumenti di comunicazione a taluna delle persone che partecipano alle associazioni con finalità terroristiche od eversive; art. 270-*quater* c.p. (arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale; 270-*quinqies* c.p. (addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale); art. 270-*sexies* (condotta con finalità di terrorismo); 280 c.p. (attentato per finalità terroristiche o di eversione); art. 280-*bis* c.p. (atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi); art. 289-*bis* c.p. (sequestro di persona a scopo di terrorismo o eversione); art. 302 c.p. (istigazione a commettere alcuno dei predetti delitti); art. 1 D.L. 625/1979, conv., l. 15/1980; l. 342/1976 concernente la repressione dei delitti contro la sicurezza della navigazione aerea; l. 422/1989 riguardante i reati



- Reati di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater.1* del Decreto)<sup>(8)</sup>;
- Reati contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies* del Decreto)<sup>(9)</sup>;
- Reati in tema di abusi di mercato (art. 25-*sexies* del Decreto)<sup>(10)</sup>;
- Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del Decreto)<sup>(11)</sup>;
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto)<sup>(12)</sup>;
- Reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto)<sup>(13)</sup>;
- Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto)<sup>(14)</sup>;

---

contro la sicurezza della navigazione marittima ed i reati contro la sicurezza delle installazioni fisse sulla piattaforma continentale.

<sup>(8)</sup> L'art. 25-*quater.1* è stato introdotto dall'art. 8 della legge 9 gennaio 2006, n. 7. Si tratta dei delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-*bis* c.p.).

<sup>(9)</sup> L'art. 25-*quinqies* è stato introdotto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228 e poi modificato dalla Legge 38/2006. Si tratta dei reati di: riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), reati connessi alla prostituzione minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-*bis* c.p.), alla pornografia minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-*ter* c.p.), detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-*quater.1* c.p.), pornografia virtuale (art. 600-*quater.1* c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinqies* c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), l'articolo è stato poi aggiornato alle modifiche introdotte dal D. lgs. 21/2018 e dalle modifiche introdotte dalla L. 238/2021.

<sup>(10)</sup> L'art. 25-*sexies* è stato introdotto dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 (legge comunitaria 2004). Si tratta dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs 58/1998) e di manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs 58/1998), l'articolo è stato poi modificato dalla L. 238/2001.

<sup>(11)</sup> L'art. 25-*septies* è stato introdotto dall'art. 9 della Legge 123/2007 e poi modificato dall'art. 300 del D. Lgs 81/2008. Si riferisce ai reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e di lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.), l'articolo è stato poi modificato a seguito dell'introduzione del D. lgs. 107/2018.

<sup>(12)</sup> L'art. 25-*octies* è stato introdotto dall'art. 63 D. Lgs 231/2007. Già previsto nella legge 146/2006, punisce i reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.) e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.). La legge del 15 dicembre 2014, n. 186 ha introdotto all'interno dell'art. 25-*octies*, il reato di "autoriciclaggio" (art. 648-*ter.1* c.p.). L'art. 25-*octies* è stato modificato dal D. lgs. n. 195/2021.

<sup>(13)</sup> L'art. 25-*novies* è stato introdotto dalla L. 23 luglio 2009, n. 99, art. 15, comma 7, lettera c). Si tratta dei reati previsti agli artt. 171, primo comma, lettera a-*bis*, e terzo comma, 171-*bis*, 171-*ter*, 171-*septies*, 171-*octies*) della legge 22 aprile 1941, n. 633. Gli articoli citati sanzionano una pluralità di comportamenti sintetizzati di seguito: diffusione indebita mediante reti telematiche di opere dell'ingegno protette, in tutto o in parte; la pena è aggravata se l'opera altrui non è destinata alla pubblicità, ovvero è usurpata la paternità dell'opera, ovvero vi è qualsiasi modificazione dell'opera, qualora ne risulti offesa all'onore od alla reputazione dell'autore (art. 171, co. 1, lett. a-*bis* e co. 3); duplicazione abusiva, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, commercio, concessione in locazione, detenzione, per trarne profitto, di programmi contenuti in supporti non contrassegnati da SIAE; importazione, commercio, detenzione, per trarne profitto, di mezzi intesi unicamente a consentire o facilitare la rimozione arbitraria o l'elusione funzionale di dispositivi applicati a protezione di programmi per elaboratori (art. 171-*bis* co. 1); riproduzione, comunicazione o diffusione, estrazione o reimpiego in violazione agli artt. 64-*quinqies*, 64-*sexies*, 102-*bis* e 102-*ter*, distribuzione, vendita o concessione in locazione di una banca di dati al fine di trarne profitto, su supporti non contrassegnati SIAE (art. 171-*bis* co. 2); duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione abusiva di opere dell'ingegno su qualsiasi supporto mediatico – testo, audio, video o altro, anche in combinazione fra loro, a fini di lucro o comunque per un numero superiore a cinquanta copie; decrittazione abusiva o utilizzo/ diffusione di strumenti per la decrittazione abusiva (art. 171-*ter*); produzione o importazione di supporti non contrassegnati SIAE (art. 171-*septies*); produzione, commercio, modifica, utilizzo a fini fraudolenti per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato, anche se non soggette a canone (art. 171-*octies*).

<sup>(14)</sup> L'articolo è stato inserito dall'articolo 4, co. 1, della legge 3 agosto 2009, n. 116, come articolo 25-*novies*, non tenendo conto dell'inserimento di tale articolo 25-*novies* da parte dell'articolo 15, comma 7, lettera c), della legge 23 luglio 2009, n. 99. Per tale motivo nella prassi editoriale tale articolo viene rinumerato come articolo 25-*decies*. Si tratta del reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.).

- Reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto)<sup>(15)</sup>;
- Reati di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto)<sup>(16)</sup>;
- Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del Decreto)<sup>(17)</sup>;
- Reati in materia di frodi sportive (art. 25-*quaterdecies* del Decreto)<sup>(18)</sup>;
- Reati tributari (art. 25-*quinqüesdecies* del Decreto)<sup>(19)</sup>;
- Reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto)<sup>(20)</sup>;
- Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies.1* del Decreto)<sup>(21)</sup>;
- Reati contro il patrimonio culturale e paesaggistico (artt. 25-*septiesdecies* e 25-*duodevicies* del Decreto)<sup>(22)</sup>;
- Reati transnazionali (art. 10 della L. 16 marzo 2006, n. 146, “ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato

---

<sup>(15)</sup> Articolo aggiunto dal d.lgs 7 luglio 2011, n. 121; comprende i seguenti reati presupposto: uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.); distruzione o deterioramento di habitat all’interno di un sito protetto (art. 733-*bis* c.p.); scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.Lgs 152/06, art. 137); attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs 152/06, art. 256); inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D.Lgs 152/06, art. 257); violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs 152/06, art. 258); traffico illecito di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 259); attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 260); false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 260-*bis*); importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. 150/92, art. 1 e art. 2); inquinamento doloso (D.Lgs. 202/07, art. 8), inquinamento colposo (D.Lgs. 202/07, art. 9).

La Legge del 22 maggio 2015, n. 68 ha introdotto all’art. 25-*undecies* i seguenti reati presupposto: inquinamento ambientale (art. 452-*bis* c.p.), disastro ambientale (art. 452-*quater* c.p.), delitti colposi contro l’ambiente (art. 452-*quinqües* c.p.), traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.), circostanze aggravanti - ipotesi aggravate di cui all’associazione per delinquere e all’associazione di tipo mafioso – (art. 452-*octies* c.p.), l’articolo è stato modificato con il D. lgs. 21/2018 che ha abrogato l’art. 260 del D. lgs. 152/06 e introdotto la suddetta fattispecie nel Codice penale all’art. 452-*quaterdecies*.

<sup>(16)</sup> Articolo aggiunto dal D. lgs. 16 luglio 2012, n. 109 relativo all’articolo 22 decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato), modificato con la LEGGE 17 ottobre 2017, n. 161 ove all’articolo 30, comma 4 della riforma introduce sanzioni pecuniarie e interdittive in relazione all’illecito e favoreggiamento dell’immigrazione clandestina di cui all’articolo 12 del D. lgs. 286/1998.

<sup>(17)</sup> Articolo aggiunto dalla Legge 167/2017 entrate in vigore il 12 dicembre 2017 recante “Disposizioni per l’adempimento degli obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia all’Unione europea – Legge europea 2017”, l’articolo è stato poi aggiornato dal D. lgs. 21/2018.

<sup>(18)</sup> La legge n. 39/2019 ha inserito, all’interno del D. lgs. 231/2001, l’art. 25-*quaterdecies* introducendo i reati di: “Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d’azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati”.

<sup>(19)</sup> L’art. 25-*quinqüesdecies* del Decreto è stato aggiunto dalla L. 157/2019 e modificato dal D. lgs. 75/2020 di attuazione della Direttiva UE 1371/17 – Direttiva P.I.F., l’art. è stato modificato dall’entrata in vigore del D. lgs. 156/2022.

<sup>(20)</sup> L’art. 25-*sexiesdecies* è stato introdotto dal D. lgs. 75/2020 di attuazione della Direttiva UE 1371/17 – Direttiva P.I.F.

<sup>(21)</sup> L’art. 25-*octies.1* è stato introdotto dal D. lgs. 184/2021 ed è stato integrato dalla L. 137/2023 con l’aggiunta della fattispecie di reato di trasferimento fraudolento di valori (art. 512-*bis* c.p.).

<sup>(22)</sup> Gli artt. 25-*septiesdecies* e 25-*duodevicies* sono stati introdotti dalla L. 22/2022 che ha esteso l’applicabilità del Decreto anche ai delitti contro il patrimonio culturale e paesaggistico.

transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001”<sup>(23)</sup>.

Il catalogo dei reati presupposto è consultabile:

- all'Allegato 1 (Elenco reati) al Modello;
- tramite il portale “normattiva” (<https://normattiva.it>);
- tramite i siti internet di alcune associazioni o organizzazioni specializzate in materia di responsabilità amministrativa degli enti, fra cui ad esempio Rivista 231 e Associazione AODV<sup>231</sup>.

\*\*\*

### ***1.2.2. Criteri di imputazione della responsabilità all'Ente e la funzione esimente del Modello.***

Nel caso di commissione di uno dei Reati, l'Ente può essere ritenuto responsabile in presenza di determinate condizioni qualificabili come criteri di imputazione dell'Ente.

I criteri di imputazione sono:

#### **1°) oggettivi,**

la responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'Ente sussiste quando:

- a) il Reato sia stato commesso da un soggetto legato all'Ente da un **rapporto qualificato**, e precisamente da:
  - un soggetto che esercita funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. soggetto apicale);
  - un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale (c.d. soggetto subordinato).
- b) il Reato sia stato commesso nell'**interesse** o a **vantaggio** dell'Ente e segnatamente:
  - l'interesse dell'Ente sussiste quando l'autore del Reato ha agito con l'intento di favorire l'Ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato realmente conseguito. L'interesse viene valutato *ex ante* e normalmente viene

---

<sup>(23)</sup> La definizione di “reato transnazionale” è contenuta nell'art. 3 della legge n. 146/2006, laddove si specifica che si considera tale “il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato”, con l'ulteriore condizione che sussista almeno uno dei seguenti requisiti: “sia commesso in più di uno Stato” ovvero “sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato” ovvero “sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato” ovvero “sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato” [art. 3, lett. a), b), c) e d)]. I reati transnazionali in relazione ai quali l'art. 10 della legge n. 146/2006 prevede la responsabilità amministrativa degli enti, sono i seguenti: reati associativi di cui agli artt. 416 c.p. (“associazione per delinquere”) e 416-bis c.p. (“associazione di tipo mafioso”), all'art. 291-*quater* del d.p.r. 23 gennaio 1973, n. 43 (“associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi esteri”) e all'art. 74 del d.p.r. 9 ottobre 1990, n. 309 (“associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope”); reati concernenti il “traffico di migranti” di cui all'art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del D. Lgs 25 luglio 1998, n. 286; reati concernenti l’“intralcio alla giustizia” di cui agli artt. 377-bis c.p. (“induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria”) e 378 c.p. (“favoreggiamento personale”). È da notare che, in questo caso, l'ampliamento dei reati che comportano la responsabilità dell'ente non è stato operato – come in precedenza – con l'inserimento di ulteriori disposizioni nel corpo del D. Lgs 231/2001, bensì mediante un'autonoma previsione contenuta nel suddetto art. 10 della legge n. 146/2006, il quale stabilisce le specifiche sanzioni amministrative applicabili ai reati sopra elencati, disponendo – in via di richiamo – nell'ultimo comma che “agli illeciti amministrativi previsti dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui al D. Lgs 8 giugno 2001, n. 231”. Con Legge 15 luglio 2009, n. 94 (art. 2, comma 29), è stato aggiunto al D. Lgs 231/2001 l'art. 24-ter (Delitti di criminalità organizzata), il quale identifica come reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti i reati di cui agli artt. 416 e 416-bis c.p., ed art. 74 del d.p.r. 9 ottobre 1990, n. 309, anche in assenza del requisito della transnazionalità. Con Legge 3 agosto 2009, n. 116 (art. 4) è stato aggiunto al D. Lgs 231/2001 l'art. 25-novies (“induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria”), il quale identifica come reato presupposto della responsabilità amministrativa degli enti il reato di cui all' art. 377-bis c.p. anche in assenza del requisito della transnazionalità.

riscontrato quando la persona fisica non ha agito in contrasto con gli interessi dell'Ente;

- il vantaggio sussiste quando l'Ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal Reato un risultato positivo, economico o di altra natura. La legge non richiede che il beneficio ottenuto o sperato dall'Ente sia necessariamente di natura economica: la responsabilità sussiste, pertanto, non solo allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio patrimoniale, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il Reato intenda favorire l'interesse dell'Ente. Infine, il vantaggio viene valutato oggettivamente *ex post*, per cui la responsabilità dell'Ente può sussistere anche laddove il soggetto abbia agito senza considerare le conseguenze vantaggiose che la sua condotta avrebbe avuto per l'Ente.

In ogni caso:

- l'interesse e il vantaggio sono requisiti alternativi che non devono necessariamente coesistere per la configurazione della responsabilità dell'Ente;
- non vi è responsabilità dell'Ente se il Reato è stato commesso nell'interesse esclusivo del reo o di terzi;

## 2°) soggettivi,

i criteri di imputazione soggettiva della responsabilità dell'Ente variano a seconda che a realizzare il Reato sia:

### a) un **soggetto apicale**:

l'art. 6 del Decreto prevede una forma specifica di esonero dalla responsabilità dell'Ente, qualora lo stesso dimostri che:

- l'organo dirigente dell'Ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- è stato affidato ad un organismo dell'Ente (Organismo di Vigilanza; di seguito, "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curare il suo aggiornamento;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente le misure previste dal Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Le condizioni sopra elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'Ente possa essere esclusa;

### b) un **soggetto subordinato**:

l'art. 7 del Decreto prevede che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il Reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza, inosservanza che si considera esclusa se l'Ente, prima della commissione del Reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire i Reati.

\*\*

## 1.3. I Reati commessi all'estero.

Ai sensi dell'art. 4 del Decreto, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia di Reati commessi all'estero a condizione che:

- l'Ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- sussistano le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 del Codice penale per poter perseguire in Italia un Reato commesso all'estero;
- il Reato sia commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente;
- non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il Reato.

\*\*

#### **1.4. Le sanzioni.**

Qualora venga accertata la responsabilità dell'Ente, troveranno applicazione le sanzioni di cui agli artt. 9 e ss. del Decreto e precisamente:

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

Sarà compito del Giudice penale, accertata la responsabilità dell'Ente, determinarne il *quantum* della sanzione da applicare.

Come sopra precisato, l'Ente è considerato responsabile anche nel caso in cui il Reato sia stato commesso nella forma del tentativo (ossia, l'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento). In tal caso, le sanzioni pecuniarie e interdittive saranno ridotte da un terzo alla metà (art. 26 del Decreto).

\*

##### ***1.4.1. Le sanzioni pecuniarie.***

La sanzione pecuniaria consiste nel pagamento di una somma di denaro nella misura stabilita dal Decreto – non inferiore a Euro 10.329,14 (art. 12, comma 4, del Decreto) – da determinarsi in concreto da parte del Giudice mediante un sistema di valutazione bifasico (c.d. sistema 'per quota').

Le sanzioni pecuniarie sono applicate per quote in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000; l'importo di una quota è compreso tra un valore minimo di Euro 258,00 ed un massimo di Euro 1.549,00.

\*

##### ***1.4.2. Le sanzioni interdittive.***

Le sanzioni interdittive consistono:

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

Le sanzioni interdittive si applicano, anche congiuntamente tra loro, esclusivamente in relazione ai Reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto.

Condizioni alternative per l'applicazione delle sanzioni interdittive sono:

1. che l'Ente abbia tratto dal Reato un profitto di rilevante entità e il Reato sia stato commesso da un soggetto apicale ovvero da un soggetto subordinato, quando, in quest'ultimo caso, la commissione del Reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
2. la reiterazione degli illeciti.

Pur in presenza di una o entrambe le condizioni di cui sopra le sanzioni interdittive, purtuttavia, non si applicano se sussiste anche solo una delle seguenti circostanze:

- a) l'autore del Reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;
- c) prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, si realizzino tutte le seguenti condizioni, considerate ostative all'applicazione di una sanzione interdittiva:
  - 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 un Modello;
- l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, benché mai congiuntamente tra loro (su richiesta al Giudice da parte del Pubblico Ministero) quando ricorrono le seguenti condizioni:

1. sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente;
2. vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi altri illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Nel disporre le misure cautelari, il Giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto, della necessaria proporzione tra la misura applicata, l'entità del fatto e la sanzione che si ritiene possa essere applicata all'Ente in via definitiva.

\*

#### ***1.4.3. La pubblicazione della sentenza.***

La pubblicazione della sentenza di condanna consiste nella pubblicazione di quest'ultima una sola volta, per estratto o per intero, a cura della Cancelleria ed a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati nella sentenza, nonché nell'affissione della stessa nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

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

\*

#### ***1.4.4. La confisca.***

La confisca consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del Reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi, in ogni caso, i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato.

\*\*

### **1.5. Le misure cautelari.**

Nelle more del procedimento penale, su richiesta del Pubblico Ministero, il Giudice può disporre in via cautelare le misure interdittive sopra descritte.

Condizione per l'applicazione delle misure cautelari è che vi siano gravi indizi di responsabilità dell'Ente oltre ad elementi da cui emerga il concreto pericolo che vengano commessi ulteriori illeciti della stessa indole.

Come per le misure cautelari del processo contro la persona fisica, anche quelle relative agli enti devono possedere i requisiti di proporzionalità, idoneità ed adeguatezza (art. 46 del Decreto): devono essere proporzionate all'entità del fatto ed alla sanzione che si ritiene possa essere irrogata, idonee alla natura ed al grado delle esigenze cautelari ed adeguate alla concreta esigenza cautelare per la quale la misura è stata richiesta, non potendo la stessa essere soddisfatta con diversa misura. La durata delle misure sanzionatorie irrogate in via cautelare (art. 51 del Decreto) è determinata dal Giudice e non può, in ogni caso, essere superiore ad un anno.

Se è già intervenuta una sentenza di condanna in primo grado, la durata della misura cautelare può essere corrispondente a quella della condanna, fermo il limite di un anno e quattro mesi (art. 51, comma 2, del Decreto).

Il legislatore prevede, poi, l'ipotesi di sospensione delle misure cautelari nonché di revoca e sostituzione delle stesse.

Anche in sede cautelare, è possibile che, in luogo delle sanzioni interdittive, si disponga il commissariamento dell'Ente per tutto il tempo della durata della sanzione che sarebbe stata applicata.

\*\*

### **1.6. Le vicende modificative dell'Ente.**

Il Decreto regola l'incidenza delle vicende modificative dell'Ente stesso, quali trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda, sulla responsabilità amministrativa dipendente da Reato.

Il Decreto ha tentato di contemperare l'esigenza di evitare che le predette operazioni si risolvano in agevoli modalità di elusione della responsabilità, con quella di escludere effetti eccessivamente penalizzanti, che possono costituire un limite ad interventi di riorganizzazione degli Enti privi di intenti elusivi.

Si è, pertanto, adottato, come criterio generale, quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie inflitte all'Ente conformemente ai principi del codice civile in relazione alla responsabilità dell'Ente oggetto di modificazione per i debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il Reato.

In caso di:

1. trasformazione dell'Ente, resta ferma la responsabilità per i Reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto;
2. fusione, l'Ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei Reati dei quali erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione;
3. scissione parziale, resta ferma la responsabilità dell'Ente scisso per i Reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli Enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per i Reati commessi anteriormente alla data dalla quale la scissione ha avuto effetto. L'obbligo è limitato al valore effettivo del patrimonio netto trasferito al 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;
4. cessione o conferimento di azienda nell'ambito della quale è stato commesso il Reato, il cessionario è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente, e nei limiti del valore dell'azienda. L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali il cessionario era a conoscenza.

\*\*

### **1.7. Indicazioni del Decreto circa le caratteristiche del Modello.**

Il Decreto non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello, ma si limita a dettare alcuni principi di ordine generale prevedendo che – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei Reati – il Modello debba avere le seguenti caratteristiche:

- individuare le attività aziendali nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei Reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;

- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle previsioni del Modello.

Inoltre, la L. 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*”<sup>(24)</sup> ha introdotto nuovi requisiti di idoneità e pertanto il Modello dovrà contenere anche le indicazioni di cui al comma 2-bis dell’art. 6 del Decreto.

Tuttavia, la semplice adozione del Modello non è sufficiente per scriminare l’operato dell’Ente. L’Ente, infatti, deve anche predisporre adeguate misure che rendano efficace l’attuazione del Modello medesimo e che richiedono:

- la verifica periodica e l’eventuale modifica del Modello, quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell’organizzazione e nell’attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Infine, come anticipato, a vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello, nonché sul relativo aggiornamento, così formato ed attuato, deve essere preposto un apposito organismo – OdV – dotato di poteri e autonomia sufficienti.

Da un punto di vista formale, l’adozione ed efficace attuazione di un Modello non costituisce un obbligo per l’Ente, ma unicamente una facoltà. Pertanto, la mancata adozione di un Modello ai sensi del Decreto non comporta, di per sé, alcuna sanzione per l’Ente. Tuttavia, l’adozione ed efficace attuazione di un Modello idoneo costituisce un presupposto indispensabile per l’Ente al fine di poter beneficiare dell’esimente prevista dal Decreto nel caso di commissione dei Reati da parte dei soggetti apicali e/o dei soggetti subordinati.

Il Modello costituisce, quindi, il complesso di regole, principi, procedure e controlli che regolano l’organizzazione e la gestione dell’Ente con le finalità di prevenire la commissione dei Reati.

Il Modello varia e tiene conto della natura e delle dimensioni dell’Ente e del tipo di attività che esso svolge. Pertanto, non è uno strumento statico, ma è, invece, un apparato dinamico che permette all’Ente di mitigare, attraverso una corretta ed efficace attuazione dello stesso nel corso del tempo, il rischio di commissione dei Reati.

\*\*

### **1.8. I codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti.**

Per la predisposizione del Modello, l’Ente può seguire i codici di comportamento redatti dalle associazioni di rappresentanza quali, per quanto ci riguarda, le Linee guida pubblicate da Confindustria.

Le “*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001*” di Confindustria sono state diffuse in data 7 marzo 2002, integrate in data 3 ottobre 2002 con appendice relativa ai c.d. reati societari (introdotti nel Decreto in forza del D.Lgs. n. 61/2002) e aggiornate, poi, nel marzo 2008.

Il 2 aprile 2008, il Ministero della Giustizia ha comunicato la conclusione del procedimento di esame della nuova versione delle Linee guida di Confindustria e queste ultime sono state approvate, ritenendo l’aggiornamento “*complessivamente adeguato e idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall’art. 6, comma 3 del D. lgs. n. 231/2001*”.

Nel 2021, all’esito di un ampio e approfondito lavoro di riesame, Confindustria ha completato i lavori di aggiornamento delle Linee guida. La nuova versione adegua il precedente testo del 2014 alle novità legislative, giurisprudenziali e della prassi applicativa nel frattempo intervenute, mantenendo la distinzione tra le due parti, generale e speciale.

---

<sup>(24)</sup> Pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 291 del 14 dicembre 2017 ed entrata in vigore il 29 dicembre 2017.



In particolare, le principali modifiche ed integrazioni della parte generale riguardano: il nuovo capitolo sui lineamenti delle responsabilità da reato e la tabella di sintesi dei reati presupposto, il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori, l'OdV, con particolare riferimento alla sua composizione: il fenomeno dei gruppi di imprese. La parte speciale è stata oggetto di una consistente rivisitazione, volta non soltanto a trattare le nuove fattispecie di reato presupposto, ma anche ad introdurre un metodo di analisi schematico e di più facile fruibilità per gli operatori interessati. Il documento è stato sottoposto al vaglio del Ministero della Giustizia che in data 8 giugno 2021 ne ha comunicato l'approvazione definitiva.

Le Linee guida forniscono all'Ente indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, per la predisposizione del Modello. In breve, danno un quadro del sistema normativo delineato dal Decreto, spunti per la valutazione dei rischi e per la predisposizione dei protocolli interni, per elaborare il Codice Etico e il sistema disciplinare dell'azienda, per l'individuazione dell'OdV, oltre ad illustrare una casistica dei reati presupposto rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa in parola.

Nella predisposizione del Modello, EDEA tiene, dunque, conto delle indicazioni fornite dalle Linee guida predisposte da Confindustria (anche con riferimento ai *Case Study* indicati nella parte speciale delle Linee guida).

\*\*

### **1.9. L'accertamento dell'illecito amministrativo.**

Per il procedimento relativo agli illeciti amministrativi dipendenti da Reato si osservano, oltre alle specifiche norme dettate dal Decreto, le disposizioni del Codice di Procedura Penale e del D.Lgs. 271/1989<sup>(25)</sup>.

Quindi, la responsabilità dell'Ente per l'illecito derivante da Reato, pur essendo una responsabilità di tipo amministrativo, viene accertata nell'ambito di un procedimento penale e, precisamente, dallo stesso Giudice chiamato a decidere sul reato presupposto commesso dal soggetto apicale o dal sottoposto (artt. 36 e 38 del Decreto)<sup>(26)</sup>.

Tuttavia, ex art. 37 del Decreto, non si può procedere all'accertamento dell'illecito amministrativo in capo all'Ente quando l'azione penale nei confronti dell'apicale/sottoposto, autore del Reato, non può essere iniziata o proseguita per mancanza della querela, dell'istanza di procedimento, della richiesta di procedimento o dell'autorizzazione a procedere (vale a dire delle condizioni di procedibilità di cui agli artt. 336, 341, 342, 343 c.p.p.).

Si ricorda, infine, che la responsabilità dell'Ente è sostanzialmente di carattere colposo. Pertanto, il Giudice penale sarà chiamato a svolgere:

- una verifica sulla sussistenza del reato presupposto;
- un'indagine circa la reale responsabilità/colpa dell'Ente, che accerti altresì l'efficace adozione e attuazione di misure volte alla prevenzione del Reato;
- un sindacato di idoneità su tali misure e sul Modello adottato, vale a dire sulla capacità di azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del Reato successivamente verificatosi per cause indipendenti<sup>(27)</sup>.

\*\*

---

<sup>(25)</sup> "Norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del Codice di Procedura Penale".

<sup>(26)</sup> Salvo procedere separatamente nei casi previsti dall'art. 38, comma 2, D.Lgs. 231/2001: "Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente soltanto quando: a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale [sospensione del procedimento per l'incapacità dell'imputato]; b) il procedimento è stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale [applicazione della pena su richiesta] ovvero è stato emesso il decreto penale di condanna; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario".

<sup>(27)</sup> In particolar modo per sindacare circa l'astratta idoneità del Modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, il giudice si dovrà collocare idealmente nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito, e verificare così, *ex ante factum*, la congruenza del modello adottato. Questo tipo di valutazione, tipica dell'ordinamento penale, si chiama di "prognosi postuma".

### **1.10. Sindacato di idoneità.**

L'accertamento della responsabilità dell'Ente, attribuito al Giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto;
- il sindacato di idoneità sul Modello adottato.

Il sindacato del Giudice circa l'astratta idoneità del Modello a prevenire i Reati è condotto secondo il criterio della c.d. prognosi postuma.

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il Giudice si colloca, idealmente, all'interno dell'Ente nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del Modello adottato<sup>(28)</sup>.

In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i Reati" il Modello che, prima della commissione del Reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del Reato successivamente verificatosi<sup>(29)</sup>.

---

<sup>(28)</sup> Paliero, *La responsabilità della persona giuridica per i reati commessi dai soggetti in posizione apicale*, Relazione tenuta al convegno Paradigma, Milano, 2002, p. 12 del dattiloscritto. Rordorf, *La normativa sui modelli di organizzazione dell'ente*, in *Responsabilità degli enti*, cit., supplemento al n. 6/03 *Cassazione penale*, 88 s.

<sup>29</sup> In tal senso, Amato, nel commento all'ordinanza 4-14 aprile 2003 del GIP di Roma, in *Guida al diritto* n. 31 del 9 agosto 2003.



## **2. GOVERNANCE ED ORGANIZZAZIONE DI EDEA.**

### **2.1. La società e la sua storia.**

EDEA S.r.l. (di seguito, “**EDEA**” o “**Società**”) nasce nel 2001 come Società a conduzione familiare da una lunga tradizione di maestri modellisti nel settore delle calzature. La terza generazione ha raccolto questa eredità, trasformandola – in oltre vent’anni di attività – in una realtà specializzata nella progettazione, produzione e commercializzazione di pattini con lama e a rotelle (e relativi accessori) e in un punto di riferimento per gli atleti e amanti del pattinaggio. La Società svolge direttamente l’attività di progettazione, taglio, stampaggio, scarnatura, assemblaggio, finitura, inscatolamento, controllo qualità e spedizione dei pattini, mentre il servizio di graffatura e la produzione delle lame sono esternalizzati a subappaltatori esterni. Gran parte del processo produttivo viene, dunque, seguito internamente all’azienda e realizzato con materie prime selezionate e l’uso di macchinari all’avanguardia.

La tecnologia ha portato negli anni ad una evoluzione delle tecniche produttive, ma non sono mutati i valori e la filosofia aziendale che unisce l’innovazione alla maestria artigiana nella lavorazione dei pattini e che si riflette persino nel nome della Società, composto dalla fusione tra le parole “idea” e “Dea” (simbolo di maestria ed eleganza).

La *mission* è di saper innovare attraverso la ricerca, lo sviluppo e i continui collaudi, inseguendo incessantemente la perfezione attraverso un prodotto che, per affidabilità e caratteristiche tecniche, viene scelto da molti campioni del mondo del pattinaggio e li accompagna verso traguardi sportivi sempre più ambiziosi.

La Società oggi può vantare un catalogo di circa un centinaio di prodotti che commercializza mediante rivenditori autorizzati situati in tutto il mondo, con Giappone, Cina, Russia e America come principali mercati di riferimento.

\*\*

### **2.2. Il Modello di governance della Società**

EDEA è una Società a responsabilità limitata di diritto italiano con sistema di governo tradizionale, i cui organi societari sono pertanto:

- l’Assemblea dei Soci (socio unico di EDEA è la società Aldea Holding S.r.l.), che determina l’indirizzo amministrativo di EDEA, ne controlla l’attuazione e svolge le attività ad essa riservate per legge e per Statuto;
- il Consiglio di Amministrazione, che è investito di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione della società, senza eccezioni di sorta ed ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l’attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali.

La rappresentanza della società compete ai tre membri del Consiglio di Amministrazione;

- il Collegio Sindacale, che vigila sull’osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull’adeguatezza dell’assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento; nonché la Società di revisione, nominata dall’Assemblea dei soci, nel rispetto delle norme di legge e regolamentari.

\*\*

### **2.3. Il sistema organizzativo e di controllo della Società**

#### **2.3.1. Struttura organizzativa.**

Il sistema organizzativo rispetta i requisiti di: *(i)* chiarezza, formalizzazione e comunicazione, con particolare riferimento all’attribuzione di responsabilità, alla definizione delle linee gerarchiche e all’assegnazione delle attività operative; *(ii)* separazione dei ruoli, ovvero le strutture organizzative sono articolate in modo da evitare sovrapposizioni funzionali e la concentrazione su di una sola persona di attività che presentino un grado elevato di criticità o di rischio.

Al fine di garantire tali requisiti, la Società si dota di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, prassi, ecc.) improntati a principi generali di: *(i)*



conoscibilità all'interno della Società; **(ii)** chiara descrizione delle linee di riporto; **(iii)** chiara e formale delimitazione dei ruoli, con descrizione dei compiti e delle responsabilità attribuiti a ciascuna funzione.

La struttura operativa di EDEA di cui all'**Allegato 2** è ripartita nei seguenti Settori / Uffici:

- › Consiglio di Amministrazione;
  - Amministratore Delegato;
    - Commerciale/Marketing;
      - Promozione Atleti & Marketing;
      - Customer Care;
    - Programmazione della Produzione / Controlling;
      - Controlling di produzione;
    - Produzione;
      - Linee Produttive;
        - Taglio,
        - Scarnitura,
        - Montaggio,
        - Finissaggio,
        - Magazzino Logistica;
    - R&D - Modelleria;
      - Modelleria;
      - R&D Accessori;
    - Amministrazione Finanza;
      - Amministrazione.

L'attività di EDEA si svolge presso:

- Sede legale: Via Ponte di Pietra, 1 – 31035, Crocetta del Montello (TV);
- Unità Locale (magazzino): Via del Cristo, 23 – 31044, Montebelluna (TV).

\*

### ***2.3.2. Deleghe e poteri.***

Il sistema di deleghe riguarda sia i poteri autorizzativi interni, dai quali dipendono i processi decisionali dell'Ente in merito alle operazioni da porre in essere, sia i poteri di rappresentanza per la firma di atti o documenti destinati all'esterno ed idonei a vincolare l'Ente.

La Società si impegna a garantire l'aggiornamento tempestivo delle deleghe di poteri, stabilendo i casi in cui le deleghe devono essere attribuite, modificate e revocate (assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui la delega era stata conferita, dimissioni, licenziamento, ecc.).

A tal fine, EDEA si impegna a mantenere un sistema di deleghe/poteri e procure articolato, documentato e allineato alla struttura organizzativa.

\*

### ***2.3.3. Attività di controllo e monitoraggio.***

Le attività di controllo e monitoraggio coinvolgono, con ruoli diversi:

- il Consiglio di Amministrazione,
- il Collegio Sindacale e il Revisore dei conti,
- l'Organismo di Vigilanza,
- il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione,
- in ogni caso e più in generale, tutto il personale aziendale.

I compiti di controllo di tali organi sono definiti nel rispetto delle seguenti tipologie di controllo:

- controlli di primo livello: controlli di linea, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni ed effettuati dalle stesse strutture produttive o incorporati nelle procedure;
- controlli di secondo livello: controlli che hanno l'obiettivo di assicurare la corretta attuazione del processo di gestione dei rischi; il rispetto dei limiti operativi assegnati alle



varie funzioni; la conformità dell'operatività aziendale alle norme, incluse quelle di autoregolamentazione;

- controlli di terzo livello: controlli di revisione interna finalizzati a (i) la rilevazione delle anomalie e delle violazioni delle procedure aziendali; (ii) la valutazione della funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni ed esercitata da strutture indipendenti da quelle operative; (iii) la verifica della regolare tenuta della contabilità sociale e la redazione del bilancio di esercizio in conformità con i principi contabili applicabili; (iv) la vigilanza sulla corretta amministrazione della Società, sull'adeguatezza delle strutture organizzative e sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo.



### **3. IL MODELLO DI EDEA AI SENSI DEL DECRETO.**

#### **3.1. Premessa.**

Come rappresentato nel Codice Etico della Società, allegato al Modello (**Allegato 3** – Codice etico), EDEA si conforma a tutti quei principi etici il cui rispetto assicura che gli affari e le attività aziendali siano condotti nel rispetto della legge, senza pregiudizio per le legittime aspettative dei molteplici portatori di interesse rispetto alle proprie attività.

A tal fine, EDEA è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno e di gestione dei rischi idoneo fra l'altro a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori e rappresentanti, nonché dell'importanza di non trattare affari con *partner* la cui integrità etica risulti o appaia compromessa o che comunque non aderiscono ad analoghi principi etici.

Per tale ragione, conformemente agli indirizzi delle Linee guida emesse da Confindustria, nell'adozione del presente Modello, la Società persegue – insieme al beneficio dell'esimente – anche l'obiettivo di integrare nel suo complesso il proprio sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, assicurandone nel tempo l'aderenza a buone pratiche di mercato e di settore e ad elevati standard etici e favorendo al contempo una gestione efficiente delle attività aziendali.

Sebbene l'adozione del Modello non costituisca un obbligo imposto dal Decreto, bensì una scelta facoltativa rimessa a ciascun singolo Ente, la Società ha deciso di adeguarsi alle previsioni del Decreto per i motivi sopra menzionati, integrando e sviluppando come necessario nel tempo i propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, inclusi i principi comportamentali ed i presidi per la prevenzione del rischio-reato, al fine di assicurarne nel continuo la corrispondenza alle finalità previste dal Decreto, anche mediante periodici progetti dedicati di riesame ed aggiornamento.

\*\*

#### **3.2. Destinatari.**

I principi e i contenuti del Modello sono destinati a tutti coloro che operano, a diverso titolo ed ai vari livelli di responsabilità, per il conseguimento degli obiettivi aziendali, nonché a tutti i soggetti terzi con cui EDEA entri in relazione.

In particolare, gli organi sociali, il *management* e il personale dipendente sono tenuti all'osservanza e alla concreta attuazione dei principi e dei contenuti del Modello senza eccezione alcuna.

I collaboratori esterni, i *partner* commerciali, i fornitori e tutti coloro che intrattengono rapporti con EDEA sono tenuti all'osservanza di tutti i principi del Codice Etico ad essi applicabili.

EDEA assume inoltre tutte le misure idonee a far sì che i consulenti, i *partner* commerciali e finanziari, i fornitori, i clienti e – in generale – tutti i terzi con i quali EDEA intrattiene rapporti inerenti alle proprie attività sociali, garantiscano, nello svolgimento di tali rapporti, il rispetto delle norme di legge e si astengano dal porre in essere comportamenti rilevanti ai sensi del Decreto.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni contenute nello stesso, nonché i suoi Allegati e le sue procedure di attuazione, oltre che a contribuire attivamente alla sua attuazione.

\*\*

#### **3.3. Finalità e principi.**

Attraverso l'adozione del Modello, la Società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire che EDEA condanna i comportamenti illeciti in quanto contrari, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici della Società;
- adeguare il proprio sistema di controllo interno ai requisiti definiti dalla legge e/o consolidati dalla giurisprudenza ai fini dell'efficacia esimente del Modello stesso;

- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto, nonché della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare, ed evidenziare i potenziali effetti negativi (anche indiretti) su tutti i portatori di interesse;
- consentire alla Società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

Mediante le attività di formazione e comunicazione descritte al capitolo 6, la Società intende inoltre rendere consapevoli tutti i destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, nonché del fatto che alla violazione dello stesso conseguono le relative sanzioni disciplinari.

I principi adottati nella costruzione del Modello sono in particolare finalizzati a superare un eventuale sindacato di merito sull'efficacia esimente del Modello, come di seguito illustrato:

- per il Modello:
  - sono state individuate le attività/processi nel cui ambito possono essere commessi reati;
  - i protocolli di controllo sono stati definiti in modo tale da non poter essere elusi se non fraudolentemente (vale a dire, con la volontà di ingannare);
  - si è avuto riguardo all'idoneità del Modello in generale, e dei protocolli di controllo nello specifico, rispetto all'obiettivo di prevenire Reati della stessa specie dei reati presupposto;
  - sono state poste in essere le azioni necessarie all'efficace attuazione del Modello;
- per l'Organismo di Vigilanza:
  - ne sono stati definiti i compiti e le responsabilità concernenti la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché la cura dell'aggiornamento dello stesso;
  - sono stati previsti specifici poteri di iniziativa e di controllo, attuabili in autonomia anche grazie ad una apposita previsione di capacità di spesa e di specifici poteri di comando verso alcune funzioni e direzioni aziendali;
  - sono stati definiti criteri e procedure per le attività di vigilanza utili ad assicurare l'efficacia e l'adeguatezza delle stesse;
  - sono stati previsti obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza di carattere generale per tutti i dipendenti e di carattere specifico per talune Funzioni della Società;
- sono state riviste le modalità di gestione delle risorse finanziarie e/o delle altre utilità<sup>(30)</sup> al fine di evitare che i soggetti apicali che gestiscono le attività sensibili relative ai Reati contro la Pubblica Amministrazione e la corruzione tra privati abbiano la possibilità di eseguire le attività di formazione della provvista prima della commissione del reato corruttivo vero e proprio;
- è stato introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- sono stati rivisti i processi decisionali della Società concernenti la programmazione, la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati da prevenire.

Per l'identificazione e la valutazione di adeguatezza delle misure preventive dei Reati si è fatto specifico riferimento:

- alle previsioni ed agli indirizzi dell'art. 30 del D. lgs. 81/2008, per i Reati concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro;
- alle previsioni ed agli indirizzi del Testo Unico Ambiente, per i Reati ambientali;

---

<sup>(30)</sup> In particolare, sono considerati strumentali quei processi che possono comportare o generare la formazione della provvista di denaro e/o di altra utilità necessaria all'esecuzione della potenziale attività corruttiva in senso stretto, individuata all'interno delle attività sensibili elencati nelle categorie di reato presupposto della Pubblica Amministrazione e della corruzione tra privati.

- ai presidi della sicurezza delle informazioni e di protezione dei dati di cui al Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), per i delitti informatici e trattamento illecito dei dati.

EDEA ha, inoltre, tenuto in specifica considerazione i principi generali concernenti l'identificazione dei controlli nell'ambito del Modello richiamati dalle Linee guida redatte da Confindustria e segnatamente:

a. il principio di “segregazione dei compiti” o di “segregazione delle funzioni”:

il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.

Inoltre, occorre che:

- a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;
- i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate e opportunamente documentati in modo da garantirne, all'occorrenza, un'agevole ricostruzione *ex post*;

b. il principio di “tracciabilità” delle operazioni/transazioni:

per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa. La salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico può essere assicurata mediante l'adozione delle misure di sicurezza già previste dal GDPR in materia di protezione dei dati personali;

c. il principio di “documentazione delle attività di controllo”:

l'implementazione di tale principio richiede che le attività di controllo effettuate nell'ambito del complessivo sistema di controllo interno siano documentate (in altri termini, che ne venga lasciata traccia riscontrabile). Le modalità di documentazione dei controlli possono essere le più diverse, su supporto cartaceo (spunte, verbali, sigle, ecc.) o informatico (traccia informatica delle autorizzazioni, registro informatico dei risultati dei controlli automatizzati, ecc.).

\*\*

### **3.4. Integrazione del Modello nel sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.**

Il Modello, fermo restando le finalità peculiari descritte precedentemente e relative alla valenza esimente prevista dal Decreto, si inserisce nel più ampio sistema di controllo interno e di gestione dei rischi già in essere ed adottato dalla Società in corrispondenza delle proprie esigenze e finalità di controllo.

EDEA ha consapevolezza della complessità generata dal moltiplicarsi delle norme e delle figure con compiti di vigilanza e controllo interno sulle attività della Società.

Per tale ragione, al fine di assicurare la migliore efficienza ed efficacia sia delle attività di controllo che di gestione del proprio sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, incluse le attività di verifica indipendente dei controlli e più in generale di monitoraggio degli stessi, EDEA intende adottare un approccio di tipo integrato al disegno ed al mantenimento (aggiornamento e *testing*) del proprio sistema di controllo interno.

In questo senso, in particolare i protocolli di controllo previsti dalle parti speciali del presente Modello sono integrati con gli altri programmi di controllo già in essere, ossia il sistema di controllo interno e gestione dei rischi nella sua accezione più generale di sistema orientato alla efficacia ed efficienza dei processi aziendali, affidabilità delle informazioni contabili e gestionali, conformità alle leggi ed ai regolamenti applicabili.

Tale integrazione potrà realizzarsi con riferimento alle diverse fasi del processo di gestione del controllo interno, fra le quali il disegno ed impianto dei controlli interni, l'esercizio dei controlli





da parte dei relativi responsabili, le attività di supervisione del *management* e l'esecuzione delle verifiche indipendenti da parte dei soggetti responsabili del monitoraggio del sistema nel suo complesso.

\*\*

### **3.5. Metodologia per la predisposizione ed aggiornamento del Modello.**

A fronte della possibilità introdotta dal Decreto in merito alla possibile efficacia esimente dell'adozione di un Modello volto a prevenire i reati presupposto rispetto alla responsabilità amministrativa dell'Ente, EDEA ha avviato un progetto finalizzato alla predisposizione, adozione ed attuazione del proprio Modello utile a tale scopo.

In coerenza metodologica con quanto richiesto dalla legge e con quanto proposto dalle Linee guida di Confindustria, ai fini dell'aggiornamento del proprio Modello, EDEA svolge le seguenti principali attività:

- identificazione delle attività aziendali cosiddette sensibili, mediante esame del modello di business e confronto con gli uffici/funzioni dell'Ente, che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza; l'analisi è stata diretta all'identificazione e alla valutazione del concreto svolgimento delle attività nelle quali possa ancorché ipoteticamente configurarsi il rischio di condotte illecite che possano realizzare o sfociare nella commissione di reati presupposto (analisi rischio reato ed identificazione delle attività sensibili);
- definizione dei protocolli di controllo idonei a prevenire la commissione di reati presupposto;
- definizione dei protocolli di controllo idonei ad assicurare che la gestione delle risorse finanziarie e delle utilità in genere, non consentano il formarsi della provvista necessaria alla commissione di reati presupposto in ambito di corruzione sia verso la Pubblica Amministrazione che verso il settore privato;
- identificazione e valutazione dei presidi di controllo già in essere e delle eventuali criticità da sottoporre a successivo miglioramento, mediante esame dei controlli interni in essere;
- disegno ed implementazione delle azioni necessarie ai fini del miglioramento del sistema di controllo e all'adeguamento dello stesso agli scopi perseguiti dal Decreto, alla luce e in considerazione delle Linee guida di Confindustria, nonché dei fondamentali principi della separazione dei compiti e della definizione dei poteri autorizzativi in coerenza con le responsabilità assegnate;
- definizione della composizione, delle attribuzioni e delle modalità per la dotazione di risorse dell'OdV;
- definizione delle modalità di diffusione del Modello e di coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle relative procedure e regole comportamentali;
- previsione delle modalità di verifica *ex post* dei comportamenti aziendali, nonché di aggiornamento periodico del Modello.

Più specificatamente, i principi adottati nella costruzione del Modello in coerenza con i requisiti necessari ai sensi della norma e della giurisprudenza in tema di idoneità ed efficace attuazione del Modello, sono stati in particolare i seguenti:

- nell'ambito delle attività di verifica indipendente, è stato adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire i Reati per i quali è stato valutato esservi, ancorché in via ipotetica o remota, un pericolo di commissione; in particolare:
  - sono stati individuati i reati presupposto applicabili in funzione del business e settore in cui opera EDEA (analisi rischio reato);
  - sono stati individuati i processi e le attività sensibili nel cui ambito possono essere commessi Reati ritenuti applicabili al punto precedente;

- sono state riviste le modalità di gestione delle risorse finanziarie e di altro genere, che possono costituire supporto e presupposto alla commissione dei reati corruttivi sia nei confronti della Pubblica Amministrazione che del settore privato;
- con riguardo ai protocolli di controllo sono stati definiti in modo tale da assicurare ragionevolmente che i reati presupposto non possano essere commessi se non eludendo gli stessi protocolli di controllo in modo fraudolento;
- si è avuto riguardo all’idoneità del Modello in generale, e dei protocolli di controllo nello specifico, rispetto all’obiettivo di prevenire Reati della stessa specie dei reati presupposto;
- sono state poste in essere le azioni necessarie all’efficace attuazione del Modello;
- è stato affidato ad un organismo interno all’Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello e di curarne l’aggiornamento; in particolare:
  - ne sono stati definiti i compiti e le responsabilità concernenti la vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello, nonché la cura dell’aggiornamento dello stesso;
  - sono stati previsti specifici poteri di iniziativa e di controllo, attuabili in autonomia anche grazie ad una apposita previsione di capacità di spesa e di specifici poteri di comando verso alcune funzioni e direzioni aziendali;
  - sono stati definiti criteri e procedure per le attività di vigilanza utili ad assicurare l’efficacia e l’adeguatezza delle stesse;
  - sono stati previsti obblighi di informazione verso l’OdV di carattere generale per tutti i dipendenti e di carattere specifico per taluni uffici e funzioni della Società;
- è stato introdotto un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, nonché in linea con quanto previsto all’art. 6, commi 2-*bis*, in materia di *whistleblowing* nel settore privato;
- sono stati rivisti i processi decisionali della Società concernenti la programmazione, la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’Ente in relazione ai Reati da prevenire;
- sono stati introdotti obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza.

\*\*

### **3.6. Componenti e contenuti del Modello di EDEA.**

#### **3.6.1. Requisiti di legge.**

Per i Modelli finalizzati alla prevenzione dei reati presupposto, l’art. 6, comma 2, del Decreto prevede i seguenti requisiti:

- a) che siano individuate le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati;
- b) che siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’Ente in relazione ai Reati da prevenire;
- c) che siano individuate modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati;
- d) che siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell’OdV deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello;
- e) che sia introdotto un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello ed in linea con l’art. 6, comma 2-*bis*, del Decreto.

Alla luce di tali requisiti, EDEA ha individuato le componenti organizzative e documentali del proprio Modello.

\*

#### **3.6.2. Componenti del Modello di EDEA.**

Il presente Modello è costituito da una “Parte Generale”, contenente i principi e le regole di carattere generale aventi rilevanza in merito alle tematiche disciplinate dal Decreto, e da singole “Parti Speciali” ciascuna delle quali predisposta per le diverse categorie di Reato contemplate

nel Decreto astrattamente ipotizzabili nell'Ente in ragione delle conclusioni emerse a seguito dell'analisi precedentemente descritta, ognuna delle quali contenente singoli esempi aventi il solo scopo di rendere di facile comprensione per i soggetti destinatari del Modello il dettato normativo.

In particolare:

- la **Parte Generale**, include i seguenti principali elementi:
  - descrizione del quadro normativo di riferimento (il Decreto, principali norme collegate, giurisprudenza di rilievo);
  - descrizione del sistema di *governance* e del sistema organizzativo di EDEA;
  - descrizione del complessivo Modello di EDEA, inclusa la descrizione della metodologia adottata per la sua predisposizione, adozione attuazione ed aggiornamento;
  - descrizione dei compiti e delle responsabilità, della composizione e delle principali modalità operative dell'Organismo di Vigilanza;
  - descrizione del Sistema Disciplinare approntato per le sanzioni concernenti le violazioni dei comportamenti prescritti dal Modello;
  - descrizione delle attività di formazione e comunicazione previste per la diffusione e l'applicazione del Modello;
  - descrizione delle modalità previste per l'aggiornamento ed adeguamento periodico e tempestivo del Modello;
- la **Parte Speciale**, include per ciascuna categoria di reati presupposto i seguenti principali elementi:
  - elencazione delle fattispecie di Reato e di illecito amministrativo rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti;
  - elencazione delle "attività sensibili" e/o delle "attività strumentali", dovendo intendersi con:
    - attività sensibili, quelle attività che presentano rischi diretti di rilevanza penale in relazione ai reati presupposto individuati dal Decreto;
    - attività strumentali, quelle attività che, pur non presentando rischi diretti di rilevanza penale, se combinate con le attività sensibili, possono supportare la realizzazione del reato costituendone la condotta illecita;
  - la descrizione dei principi generali di comportamento e dei protocolli di controllo che la Società adotta per la prevenzione dei reati presupposto.

Le "Parti Speciali" sono le seguenti:

- Reati contro la P.A. – Artt. 24 e 25 ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati – Art. 24-*bis* ai sensi del D. Lgs 231/2001;
- Reati contro l'industria ed il commercio – Art. 25-*bis*.1 del D.lgs. 231/2001;
- Reati societari e reati in materia di ricettazione, riciclaggio, impiego di beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio – Artt. 25-*ter* e 25-*octies* ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- Reati di omicidio colposo e lesioni gravi e gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute sul lavoro – Art. 25-*septies* del D.lgs. 231/2001;
- Reati ambientali – Art. 25-*undecies* del D. Lgs 231/2001;
- Reati tributari – Art. 25-*quindiesdecies* del D. Lgs 231/2001.

Si fa presente che i regolamenti, procedure e norme interne di EDEA, per specifiche materie, richiamate dal Modello, debbono intendersi come componente integrante dello stesso; infatti, poiché all'integrale rispetto di tali regolamenti e procedure sono chiamati tutti i dipendenti cui le stesse risultino applicabili, le procedure costituiscono a tutti gli effetti uno degli strumenti che la Società utilizza anche al fine di assicurare il rispetto dei principi alla cui realizzazione sono volte le norme introdotte dal Decreto unitamente alla legislazione correlata.

#### **4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI EDEA.**

##### **4.1. Requisiti e composizione.**

###### **4.1.1. Requisiti.**

L'efficacia esimente di un Modello che sia stato adottato ed efficacemente attuato, è anche subordinata all'istituzione di un organismo interno all'Ente a cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Il Decreto non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza.

In assenza di tali indicazioni, EDEA ha ritenuto di attenersi alle indicazioni della giurisprudenza, della dottrina e delle Linee guida di categoria applicabili.

In particolare, la giurisprudenza, la dottrina e le Linee guida di Confindustria evidenziano come il discrimine nelle valutazioni di sindacato sull'efficacia del Modello concernenti l'Organismo di Vigilanza sia costituito dall'effettività attuale e potenziale dell'azione dello stesso Organismo.

Sulla base di tali fonti è possibile ricostruire i principali requisiti in capo ai singoli componenti ovvero all'Organismo di Vigilanza nel suo complesso:

- a) composizione;
- b) autonomia e indipendenza;
- c) professionalità;
- d) onorabilità;
- e) continuità ed efficacia dell'azione;
- f) dotazione di risorse.

Vediamoli in dettaglio.

###### **(a) Composizione.**

L'OdV deve essere interno all'Ente, anche se possono farne parte soggetti esterni (cfr. Trib. Roma, 4 aprile 2003; Linee Guida Confindustria, nella versione aggiornata a giugno 2021).

L'OdV può avere composizione collegiale o monocratica; per enti di dimensioni medio-grandi la forma collegiale si impone (cfr. Trib. Roma, 4 aprile 2003).

###### **(b) Autonomia e indipendenza.**

I componenti dell'OdV devono essere indipendenti (i componenti l'OdV non possono ricoprire cariche operative, apicali o gestionali in una Società controllata (Trib. Napoli, Ufficio Gip, 26.06.2007, ord.).

L'OdV deve essere posizionato "*come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile*" (Linee guida Confindustria).

L'operato dell'OdV non è sindacabile da altri organismi o strutture aziendali, ferme le prerogative dell'Organo Amministrativo (Linee guida Confindustria).

L'OdV è autorizzato ad accedere a tutte le funzioni aziendali per raccogliere le informazioni ed i dati necessari allo svolgimento dei propri compiti (Linee guida Confindustria).

In capo all'OdV non debbono essere posti compiti operativi che ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio (Linee guida Confindustria).

###### **(c) Professionalità.**

L'OdV deve essere dotato di sufficiente professionalità (Trib. Napoli, Ufficio Gip, 26.06.2007, ord.).

Il connotato della professionalità deve essere riferito al "*bagaglio di strumenti e tecniche*" necessarie per svolgere efficacemente l'attività dell'OdV (Linee guida Confindustria).

###### **(d) Onorabilità.**



L'Ente deve prevedere cause di ineleggibilità o revoca dei componenti dell'OdV che evitino che un soggetto condannato per reati-presupposto possa rimanere in carica fino al passaggio in giudicato della sentenza (Trib. Napoli, Ufficio Gip, 26.06.2007, ord.).

***(e) Continuità ed efficacia dell'azione.***

Il Modello deve essere "attuato", il che implica che l'OdV deve essere "attivo" (Trib. Milano, 24 ottobre 2004, Siemens AG - Trib. Bari 18 aprile 2005).

L'OdV deve conoscere puntualmente attività sociali e rischi dell'Ente; le relazioni dell'OdV non possono essere eccessivamente generiche; il regolamento dell'OdV deve prevedere tempistica e modalità di attuazione delle attività ispettive; i protocolli di prevenzione nel Modello devono essere concreti e dettagliati; i contenuti e le modalità di erogazione dei corsi di formazione in tema devono essere oggetto di verifica da parte dell'OdV (ordinanza G.I.P. Tribunale Napoli 26 giugno 2007).

***(f) Dotazione di risorse.***

L'Organismo di Vigilanza dispone di una dotazione adeguata di risorse finanziarie (Linee guida Confindustria).

\*

***4.1.2. Composizione.***

In ottemperanza a quanto stabilito dalla legge, tenuto conto delle indicazioni della giurisprudenza, della dottrina e delle Linee guida di Confindustria, e considerata l'organizzazione della società, EDEA ha identificato per il proprio Organismo di Vigilanza una composizione monocratica.

\*\*

**4.2. Principi generali in tema di istituzione, nomina, durata, revoca e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza.**

***4.2.1. Nomina e durata della carica.***

L'Organismo di Vigilanza di EDEA è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione; i componenti dell'OdV restano in carica per la stessa durata del Consiglio di Amministrazione e sono rieleggibili. Lo stesso Consiglio di Amministrazione si riserva di stabilire per l'intera durata della carica il compenso annuo spettante ai componenti dell'OdV.

L'OdV decade alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'OdV.

All'atto della nomina dell'OdV il Consiglio di Amministrazione dà atto di avere verificato:

- il soddisfacimento dei requisiti illustrati al paragrafo 4.1.1 in capo ai singoli componenti ed all'OdV nel suo complesso;
- l'assenza di cause di ineleggibilità di cui al paragrafo 4.2.2;
- l'assenza di cause di incompatibilità previste dalla legge.

\*

***4.2.2. Cause di ineleggibilità e di decadenza.***

La nomina quale membro dell'OdV è condizionata alla assenza delle seguenti cause soggettive di ineleggibilità:

- essere in relazione di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione muniti di deleghe esecutive, soggetti apicali in genere, sindaci della Società e revisori incaricati dalla Società di revisione;
- presentare conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'OdV, nonché coincidenze di interesse con la Società stessa esorbitanti da quelle ordinarie basate sull'eventuale rapporto di dipendenza o di prestazione d'opera intellettuale;

- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o una influenza notevole sulla Società;
- aver ricoperto cariche di amministratore – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell’OdV – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate in vigenza della carica;
- essere stato titolare di rapporti di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali che esercitano sulla società poteri diretti in materia di concessioni ed in materia di controllo e/o vigilanza nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell’OdV;
- aver subito sentenze di condanna, anche non passate in giudicato, ovvero sentenze di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all’estero, per delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti o delitti ad essi assimilabili;
- aver subito provvedimenti di irrogazione di sanzione amministrativa pecuniaria per illeciti amministrativi rilevanti ai fini del Decreto;
- aver subito condanne, con sentenza (anche non passata in giudicato) ovvero con sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), a pene che importino l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

L’assenza di cause di ineleggibilità deve essere attestata dal soggetto designato a ricoprire la carica di componente l’OdV all’atto del conferimento dell’incarico; in assenza di tale attestazione il soggetto non può assumere la carica neanche temporaneamente.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse intervenire in ogni momento a carico di un soggetto nominato, questi dovrà darne notizia agli altri membri dell’OdV e decadrà automaticamente dalla carica.

I motivi di ineleggibilità devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni a cui siano affidati incarichi per lo svolgimento di attività relative ai compiti propri dell’OdV. In particolare, all’atto del conferimento dell’incarico, il professionista esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l’assenza delle sopra indicate cause di ineleggibilità, quali ragioni ostative all’assunzione dell’incarico (ad esempio, conflitti di interesse, relazioni di parentela con componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere, sindaci della Società e revisori incaricati dalla Società di revisione, ecc.);
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali ed etiche cui la Società si informa nell’esercizio di tutte le sue attività, tra le quali, innanzitutto, quelle previste dal Modello e dal Codice Etico della Società, che egli farà proprie nell’espletamento dell’incarico.

\*

#### **4.2.3. Revoca, dimissioni e sostituzione.**

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell’OdV ed il proprio ruolo di garanzia correlato alla capacità di verifica indipendente, la revoca di uno o più dei membri dell’OdV e l’attribuzione di tali poteri ad altro o altri soggetti, potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un’apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Collegio Sindacale.

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

- una grave negligenza nell’assolvimento dei compiti connessi con l’incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l’omessa redazione della relazione riepilogativa semestrale sull’attività svolta al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale di cui al successivo paragrafo 4.3; l’omessa redazione del programma di vigilanza;
- la “omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell’Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall’art. 6, comma 1, lett. d), del Decreto – risultante da una sentenza di

condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento);

- una condanna passata in giudicato ovvero sentenza di “patteggiamento” a una pena che importa l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- l’attribuzione di funzioni e responsabilità operative all’interno dell’organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di “autonomia e indipendenza” e “continuità di azione” propri dell’OdV;
- l’omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi, anche potenziale, che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell’OdV stesso.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – previo parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell’OdV e la nomina di un Organismo *ad interim*.

Nel caso di dimissioni volontarie, revoca o decadenza di uno o più membri dell’OdV, il Consiglio di Amministrazione dovrà provvedere alla nomina del sostituto/i in modo tempestivo, nei casi in cui venga meno il numero minimo di componenti sopra indicato. Nel frattempo, l’OdV resta nel pieno dei suoi poteri e funzioni seppur operando in formazione ridotta.

\*\*

#### **4.3. Funzioni, poteri, responsabilità.**

Le attività poste in essere dall’OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, ferme restando le prerogative ed i poteri dell’organo amministrativo della Società in materia di vigilanza sull’adeguatezza dell’operato anche dell’OdV, in quanto è all’organo amministrativo che risale la responsabilità ultima del funzionamento e dell’efficacia del Modello.

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

In particolare, all’OdV sono affidati, per l’espletamento e l’esercizio delle proprie funzioni, i compiti e poteri descritti di seguito che vengono esercitati anche per il tramite delle funzioni interne di supporto e di segreteria, come illustrato ai successivi paragrafi.

\*

##### **4.3.1. Funzioni e poteri dell’OdV.**

(a) Con riferimento alle attività di vigilanza sul funzionamento e l’osservanza del Modello:

- Verifica la persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello.
- Mantiene un collegamento costante con la Società di revisione (ove esistente), salvaguardandone la necessaria indipendenza, e con gli altri consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello.
- Rileva gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall’analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni.
- Segnala tempestivamente all’organo amministrativo, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l’insorgere di responsabilità in capo alla Società.
- Cura i rapporti e assicura i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.
- Promuove e definisce le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all’osservanza dei contenuti del Modello.
- Promuove interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto, sugli impatti della normativa sull’attività dell’Ente e sulle norme comportamentali per il suo rispetto.

- Fornisce chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello.
  - Collabora con l'Alta Direzione della Società nella predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire l'acquisizione e/o la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del Decreto garantendo la tutela e la riservatezza del segnalante.
- (b) Con riferimento alle attività di cura dell'aggiornamento del Modello:
- Promuove in collaborazione con l'Alta Direzione il costante aggiornamento del Modello, monitorandone il corretto svolgimento e formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello, significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività aziendali, modifiche normative o altre situazioni che comunque rendano opportuno l'aggiornamento del Modello.
  - Promuove e verifica il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili.
  - Verifica e valuta l'idoneità del Sistema Disciplinare ai sensi e per gli effetti del Decreto.
- (c) Con riferimento al proprio funzionamento:
- Disciplina il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che normi, fra l'altro, le modalità di utilizzo delle risorse a disposizione, la convocazione, il voto e le delibere dell'OdV stesso.
  - Formula e sottopone all'approvazione dell'organo amministrativo la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati; tale previsione di spesa dovrà essere in ogni caso adeguata rispetto al fine di garantire l'efficacia delle proprie attività.
  - Dispone di autonomi poteri di spesa nell'ambito delle previsioni di spesa approvate dall'organo dirigente; può richiedere all'organo dirigente l'autorizzazione ad ulteriori spese non già ricomprese nelle previsioni di spesa già autorizzate.
- (d) Con riferimento ai propri poteri:
- Accede liberamente presso, ovvero convoca, qualsiasi direzione, funzione, unità esponente o dipendente della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto.
  - Richiede informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni alla Società.
  - Supporta l'Alta Direzione nel proporre l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari per l'irrogazione delle sanzioni di cui al capitolo 5 del presente Modello.
- (e) Con riferimento alle attività a supporto delle autorità in caso di ispezioni o verifiche:
- In caso di controlli, indagini o richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del Decreto, l'Organismo di Vigilanza supporta i legali di fiducia della Società nel curare il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo.

\*

#### **4.3.2. Avvalimento delle funzioni e direzioni aziendali e/o di consulenti esterni.**

Nello svolgimento dei compiti affidatigli l'OdV potrà giovare sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società, ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità.

Tale facoltà contribuisce ad assicurare che l'OdV operi con la necessaria efficacia e continuità di azione, anche acquisendo eventuali competenze specifiche interne ed esterne.

In particolare, sarà possibile attribuire ad una determinata funzione aziendale il ruolo di supporto alle attività dell'OdV, sia per quanto attiene al supporto segretariale, sia per quanto attiene alle attività di istruttoria proprie dell'Organismo stesso.



Con riferimento all'eventualità che la società esternalizzi attività e processi, gli accordi che regolano i contenuti e le modalità di erogazione di tali servizi da parte dei rispettivi fornitori prevedono le modalità mediante le quali l'OdV, anche in collaborazione con eventuali funzioni di controllo del fornitore, può esercitare le proprie attività di vigilanza sui processi e sulle attività esternalizzate ovvero avvalersi delle funzioni che erogano i servizi esternalizzati nell'ambito dell'adempimento dei propri compiti.

A titolo meramente esemplificativo, l'OdV potrà avvalersi:

- dei legali di fiducia, ad esempio per l'interpretazione della normativa e l'esame di eventuali aggiornamenti, nonché delle pronunce giurisprudenziali in materia;
- dell'Ufficio Amministrativo, ad esempio in ordine all'implementazione del piano di comunicazione e formazione del personale, all'implementazione del Sistema Disciplinare e alla gestione dei procedimenti disciplinari;
- dell'Ufficio Amministrazione Finanza, ad esempio per verifiche attinenti alla corretta tenuta dei libri contabili e/o la correttezza di atti e processi gestionali.

\*

#### **4.3.3. Comunicazione delle funzioni e dei poteri dell'OdV.**

Il Consiglio di Amministrazione della Società cura, anche per il tramite dell'Amministratore Delegato, l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

\*

#### **4.3.4. Responsabilità e tutele dell'OdV.**

L'OdV di EDEA ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, ferme restando le prerogative, i compiti e le responsabilità dell'organo di governo e degli organi delegati. L'OdV di EDEA non è responsabile di prevenire la commissione di Reati né ha funzioni di garanzia in relazione ad alcuno dei beni giuridici protetti dal Decreto.

\*\*

### **4.4. Obblighi di informazione e segnalazione nei confronti dell'OdV.**

#### **4.4.1. Premessa.**

L'OdV deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del Decreto.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Per quanto concerne agenti, *partner* commerciali, consulenti, collaboratori esterni, ecc., è contrattualmente previsto un obbligo di informativa immediata a loro carico nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente o rappresentante della Società una richiesta di comportamenti in contrasto con il Codice Etico.

\*

#### **4.4.2. Il Sistema Whistleblowing e coinvolgimento dell'OdV.**

Il D.Lgs. n. 24 del 2023, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, ha modificato la disciplina nazionale previgente in materia di *whistleblowing*, racchiudendo in un unico testo normativo il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo<sup>(31)</sup>.

---

<sup>(31)</sup> Il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 ha modificato il testo dell'art. 6 comma 2-*bis* D.lgs. n. 231/2001 e ha abrogato invece i commi 2-*ter* e 2-*quater* dell'art. 6, in precedenza previsti dalla Legge n. 179/2017.

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

Le condotte oggetto di segnalazione possono riguardare violazioni rispetto a quanto previsto da:

- a) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- b) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto (i c.d. reati presupposto);
- c) violazioni del Modello, nonché dei suoi allegati e delle procedure ivi richiamate;
- d) illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione<sup>(32)</sup>;
- e) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE)<sup>(33)</sup>;
- f) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE);
- g) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati alle lettere **d)**, **e)** e **f)** di cui sopra.

I soggetti che possono presentare una segnalazione sono:

- i lavoratori subordinati della Società, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D.lgs. 81/2015 (ad es. rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio) o dall'art. 54-*bis* del D.L. 50/2017 (lavoratori che svolgono prestazioni occasionali);
- i lavoratori autonomi (compresi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 c.c.), nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 c.p.c. (ad es. agenzia, rappresentanza commerciale) e di cui all'art. 2 D.lgs. 81/2015 (ad es. le collaborazioni organizzate dal committente che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative), che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- i soci e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (ad es. componenti del Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale), anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società.

Il sistema di segnalazione è strutturato su tre livelli:

1. **i canali di segnalazione interni istituiti dalla Società**, la cui gestione è affidata ad un apposito soggetto gestore e il cui ricorso è da intendersi come privilegiato, in quanto si tratta di canali più prossimi all'origine dei fatti oggetto di segnalazione;
2. **il canale di segnalazione esterno istituito presso Anac**, attivabile tassativamente solo nei seguenti casi:

---

<sup>(32)</sup> Si tratta di illeciti relativi ai seguenti settori: contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

<sup>(33)</sup> Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione.

- a) se il canale interno di cui al punto 1. (i) non è attivo; oppure (ii) è attivo, ma non è conforme a quanto previsto dal legislatore in merito ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni;
- b) il segnalante ha già fatto la segnalazione interna di cui al punto 1., ma non ha avuto seguito;
- c) il segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna di cui al punto 1. (i) alla stessa non sarebbe dato efficace seguito; oppure (ii) questa potrebbe determinare rischio di ritorsione;
- d) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

I segnalanti possono utilizzare il canale esterno (Anac) quando sussistono le condizioni sopra descritte collegandosi al seguente link <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>;

3. la **divulgazione pubblica**, tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. Tale canale è attivabile tassativamente solo nei seguenti casi:
  - a) mancato riscontro sia alla segnalazione interna (di cui al punto 1.) sia alla successiva segnalazione esterna ad Anac (di cui al punto 2.);
  - b) il segnalante ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad Anac (di cui al punto 2.), la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;
  - c) il segnalante ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
  - d) il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna (di cui al punto 2.) possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.
4. la **denuncia all’Autorità Giudiziaria o contabile**, nei casi in cui il diritto dell’Unione o nazionale imponga ai segnalanti di rivolgersi alle autorità nazionali competenti, per esempio nell’ambito dei loro doveri e delle loro responsabilità professionali o perché la violazione costituisce reato.

La Società – conformemente alla normativa e alle Linee guida Anac – ha istituito i canali di segnalazione interna per consentire ai segnalanti di presentare segnalazioni:

- **in forma scritta, tramite**
  - la piattaforma online raggiungibile al seguente link <https://whistlesblow.it/c/edeasrl/1>;
- **in forma orale, tramite**
  - sistemi di messaggistica vocale, raggiungibili al seguente link <https://whistlesblow.it/c/edeasrl/1>;
  - su richiesta del Segnalante, un incontro diretto.

Si tratta di canali che garantiscono la riservatezza dell’identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della eventuale documentazione ad essa allegata.

Indipendentemente dal canale scelto (scritto o orale) da parte del segnalante, la Società consente di riferire un fatto in forma anonima.

La gestione del canale di segnalazione è affidata ad un **gestore esterno**, autonomo e dedicato con personale specificatamente formato.

Con riguardo alle modalità di gestione delle segnalazioni, EDEA ha definito una specifica procedura che definisce il processo di raccolta e di gestione delle segnalazioni. Tale procedura è pubblicata sul sito della Società (**allegato 4**).

Per quanto riguarda eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto (i c.d. reati presupposto) e/o violazioni del Modello, nonché dei suoi allegati e delle procedure ivi

richiamate, i soggetti sopra indicati possono presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali segnalazioni verranno gestite dal gestore delle segnalazioni di concerto con l'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivare indagini o verifiche.

Ogni informazione, documentazione, segnalazione, report, relazione prevista nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo), per il tempo necessario al trattamento delle stesse e comunque non oltre cinque anni dalla data di comunicazione dalla chiusura del procedimento.

È vietata comunque ogni forma di ritorsione, anche se solo tentata o minacciata. Le misure di tutela da ritorsioni si applicano anche al segnalante anonimo laddove sia stato successivamente identificato.

\*

#### **4.4.3. Informazioni periodiche verso l'OdV.**

Conformemente a quanto disposto dall'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto, oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'OdV, da parte degli organi sociali e di *Corporate Governance* (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale e Revisore legale dei conti, il Datore di Lavoro) ogni informazione utile allo svolgimento dell'attività di controllo e alla verifica sull'osservanza del Modello, nonché sul suo funzionamento e la sua corretta attuazione.

Tali informazioni sono concernenti:

- le risultanze periodiche di eventuali attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.);
- eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili che possano suggerire la presenza di rischi in merito alla commissione di Reati da parte di esponenti o personale aziendale.

Possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- operazioni percepite come "a rischio" (ad esempio, decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici, indici di anomalia per il reato di riciclaggio e/o autoriciclaggio prospetti riepilogativi di appalti pubblici ottenuti a seguito di gare a livello nazionale ed internazionale, commesse attribuite da enti pubblici, ecc., per i quali si ravvisino elementi di criticità che non rientrano nella normale conduzione degli affari);
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati (e gli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti e che possano coinvolgere la Società;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione a reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- richieste, rapporti e comunicazioni relative ad ispezioni di Autorità Pubbliche, Autorità Amministrative Indipendenti;
- rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello, quali ed esempio rapporti periodici da parte del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, del Medico Competente;
- notizie relative a procedimenti disciplinari ed eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero a provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza sul funzionamento e osservanza del Modello e di cura dello stesso.

Nel dettaglio è stata predisposta un'apposita procedura organizzativa che ha lo scopo di fornire una mappatura univoca di riferimento e d'immediato accesso dei flussi informativi verso l'OdV, previsti dal Modello, con l'indicazione degli Uffici/Funzioni aziendali mittenti, la relativa periodicità e, previa diversa indicazione, i termini entro i quali inviare tali flussi (**allegato 5**). L'Organismo di Vigilanza archivia tutta la documentazione concernente i flussi informativi.

I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, così come descritti nel presente paragrafo devono essere inviati al seguente indirizzo e-mail: [odv@edeaskates.com](mailto:odv@edeaskates.com).

\*\*

#### **4.5. Reporting dell'OdV verso gli organi societari.**

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi.

In particolare, l'OdV:

- a) predispone con cadenza semestrale una relazione riepilogativa dell'attività svolta nel periodo, inoltre ad ogni inizio di esercizio presenta il "Programma Annuale di Vigilanza", da inoltrare al Consiglio di Amministrazione e per conoscenza al Collegio Sindacale;
- b) riferisce immediatamente agli organi delegati ovvero agli organi societari appropriati al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio, notizie di significative violazioni dei contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, necessità di apportare variazioni al Modello in presenza di significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.), nonché in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, ove appropriato informa il Consiglio di Amministrazione.

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

\*\*

#### **4.6. Archiviazione della documentazione.**

È compito dell'OdV approntare modalità:

- per la gestione ed archiviazione della propria corrispondenza;
- per la gestione ed archiviazione ordinata dei verbali che documentano i propri lavori;
- per la gestione ed archiviazione ordinata delle versioni successive dei documenti che compongono o descrivono il Modello, in modo tale da assicurare la ricostruibilità in ogni momento delle versioni in vigore ad una data definita;
- per la gestione ed archiviazione ordinata dei documenti da esso prodotti (rapporti, analisi, valutazioni, piani di intervento, stati di avanzamento, ecc.), insieme alle carte di lavoro appropriate e rilevanti che ne supportino o circostanzino i contenuti ed in particolare le conclusioni.

Le modalità per la gestione dei documenti da parte dell'OdV dovranno essere previste ed applicate per la documentazione quale che ne sia il supporto, cartaceo od elettronico, come appropriato.

## **5. IL SISTEMA DISCIPLINARE.**

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), co. 2-bis, lett. d), e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del Decreto, il Modello, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7 costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione dei Reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e il Codice Etico costituiscono regole vincolanti per i destinatari e la loro violazione deve essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un Reato o dalla punibilità dello stesso.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sulla Società stessa incombe. Peraltro, secondo i principi di tempestività ed immediatezza, è sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria.

In questo quadro, la violazione da parte dei dipendenti – compresi i dirigenti – delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare – così come previsto dal Codice disciplinare interno approvato unitamente al presente Modello (**Allegato 6**) – e sarà soggetto alle sanzioni previste nel Codice disciplinare stesso.

\*\*

### **5.1. Definizione e limiti della responsabilità disciplinare.**

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del Decreto e successive modifiche, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Società, conscia della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema Disciplinare sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore – nella fattispecie dal CCNL Calzature Industria – ed assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori).

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e in generale i soggetti esterni) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

\*\*

### **5.2. Destinatari del sistema disciplinare e loro doveri.**

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai destinatari del Modello stesso. I destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi e misure di organizzazione e gestione delle attività aziendali definite nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2105 c.c.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.;
- nel caso di sindaci, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2403 cod. civ.;
- nel caso di soggetti esterni, un inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni come indicato in seguito tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l'OdV deve essere coinvolto nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

L'OdV verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

Il presente sistema disciplinare è complementare, e non alternativo, al sistema disciplinare stabilito dal CCNL vigente e applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza.

\*\*

### **5.3. I principi generali relativi alle sanzioni.**

Le sanzioni irrogate devono rispettare i principi di gradualità<sup>(34)</sup> e di proporzionalità, con riferimento alla gravità delle violazioni commesse.

Qualora, tuttavia, il fatto per la sua natura, le modalità e le circostanze nel quale è stato commesso, integri profili di particolare rilevanza o sia di significativo pregiudizio per la disciplina aziendale, l'Ente potrà adottare provvedimenti disciplinari senza tenere conto del principio di gradualità.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di Violazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del Decreto, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturito la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione del destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal destinatario, tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, sono considerati le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Particolare valutazione in merito all'entità ed alla irrogazione della sanzione va effettuata nei casi in cui si violano le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate<sup>(35)</sup>, ferma restando il divieto di ritorsioni nei confronti del segnalante, la possibilità di denuncia all'ispettorato del lavoro per le fattispecie di cui al comma 2-ter dell'art. 6 del Decreto e il rispetto dei casi di nullità previsti al comma 2-quater dell'art. 6 del Decreto.

Le sanzioni ed il relativo procedimento di contestazione della violazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di destinatario.

Inoltre, il sistema sanzionatorio si basa anche sul principio di:

- **pubblicità:** l'Ente darà massima e adeguata conoscenza del sistema disciplinare, attraverso, innanzitutto, la pubblicazione in un luogo accessibile a tutti i lavoratori (art. 7, comma 1, Statuto dei lavoratori), oltre che con la consegna, a mani e/o via e-mail, ai singoli lavoratori;

---

<sup>(34)</sup> Le sanzioni disciplinari verranno applicate secondo la gravità dell'infrazione, tenendo conto di tutte le circostanze, oggettive e soggettive aggravanti e non, che hanno caratterizzato la condotta contestata e dell'intensità della lesione del bene aziendale tutelato.

<sup>(35)</sup> Riferimento lettere, a), b), c) comma 2-bis dell'art. 6 del Decreto.

- contraddittorio: la garanzia del contraddittorio è soddisfatta, oltre che con la previa pubblicità del Modello, con la previa contestazione scritta in modo specifico, immediato e immutabile degli addebiti (art. 7, comma 2, Statuto dei lavoratori);
- tempestività: il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole e certo dall'apertura del procedimento stesso (art. 7, comma 8, Statuto dei lavoratori);
- accertamento dei fatti: la violazione di una regola di condotta, di un divieto o di una procedura previsti dal Modello, sarà valutata, caso per caso, dall'OdV (art. 6, comma 2, lett. e), del Decreto);
- efficacia e sanzionabilità del tentativo di violazione: sarà ritenuta sanzionabile anche la mera condotta che ponga seriamente a rischio le regole, i divieti e le procedure previste dal Modello o anche solo degli atti preliminari finalizzati alla loro violazione (art. 6, comma 2, lett. e), del Decreto).

\*\*

#### **5.4. Il Sistema Whistleblowing e il Sistema Disciplinare del Modello.**

Come visto sopra (capitolo 4.4.2), il Modello fa rinvio al Sistema Whistleblowing e in particolare alla procedura adottata da EDEA circa il processo di gestione delle segnalazioni. La procedura, richiamata dal Modello, costituisce quindi documento aziendale che deve essere osservato e la cui inosservanza (assieme all'inosservanza del D.lgs. 24/2023), può comportare conseguenze di carattere disciplinare (nei confronti dei soggetti dipendenti) o contrattuale (nei confronti dei soggetti non dipendenti).

In particolare, potranno essere applicate sanzioni disciplinari e/o contrattuali nei confronti di:

- a. coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto di ritorsione o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione (tra cui: messa in atto azioni e/o comportamenti volti ad ostacolare o tentare di ostacolare la segnalazione; non istituzione di canali di segnalazione; mancata o non conforme adozione di procedure whistleblowing; mancata effettuazione di attività di verifica ed analisi delle segnalazioni ricevute);
- b. chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati dalla normativa e dalla procedura;
- c. il segnalante qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità sua penale per i reati di diffamazione o di calunnia.

Si precisa che, ai sensi dell'art. 21, comma 2, del d.lgs. 24/2023<sup>(36)</sup>, le violazioni sopra individuate prevedono l'applicazione delle sanzioni sancite dal CCNL applicabile ed individuate nel Codice Disciplinare, allegato al Modello. Con riferimento, invece, all'ipotesi della sanzione verso chi ha adottato un atto ritorsivo, è stato precisato che è sanzionata la persona fisica individuata come responsabile delle ritorsioni.

Fermo quanto sopra, nei casi di cui alle precedenti lettere **a.**, **b.**, **c.**, si applicano le sanzioni amministrative pecuniarie, comminate dall'ANAC, ai sensi dell'art. 21 del D.lgs. 24/2023.

\*\*

#### **5.5. Le misure per i lavoratori dipendenti.**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, esse rientrano tra quelle previste dal Sistema Disciplinare, cioè a dire: dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, dagli accordi sindacali ove vigenti nonché da eventuali normative speciali applicabili.

---

<sup>(36)</sup> Art. 21, comma 2, d.lgs. 24/2023 "I soggetti del settore privato di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), numero 3), prevedono nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1".





La Società ritiene che le suddette sanzioni previste nel Sistema Disciplinare trovino applicazione, conformemente alle modalità anche di seguito indicate e in considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente, in relazione alle violazioni definite più sopra.

Il CCNL individua alcune ipotesi di inosservanze disciplinari che, in virtù della loro generalità ed astrattezza e pur senza pretesa di completezza ed esaustività, sono da ritenersi idonee a ricomprendere le suddette violazioni.

I provvedimenti disciplinari che possono essere adottati, secondo la gravità dei fatti oggetto di contestazione, sono:

- l'ammonizione verbale o scritta;
- la multa;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione (non superiore a tre giorni);
- licenziamento nei casi previsti dalla normativa e dal CCNL e/o qualora il lavoratore adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello che ne costituisca un notevole inadempimento, diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto o che determini la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto.

È inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dalla legge e dal contratto di lavoro in materia di procedimento disciplinare. In particolare, si rispetterà:

- l'obbligo - in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare - della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo, con la sola eccezione dell'ammonizione verbale, che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi i giorni specificatamente indicati dalla contestazione dell'addebito.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette violazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

Tuttavia, l'OdV verrà informato dell'attivazione di un procedimento disciplinare, così come del suo esito. Tale comunicazione diviene superflua allorquando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'OdV.

Ai lavoratori sarà diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione relativa al presente capitolo, diramando una circolare interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto. La stessa troverà pubblicazione secondo le modalità più opportune.

Ove ricorrano i presupposti, troveranno applicazione le previsioni di cui al D. lgs. 4 marzo 2015, n.23.

\*\*

## **5.6. Le misure nei confronti dei dirigenti.**

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la sua natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette, infatti, non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo che essi facciano rispettare quanto previsto nel presente Modello è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

In considerazione di quanto sopra espresso, nel rispetto di quanto previsto dal già citato art. 7 dello Statuto in tema di contestazione preventiva e di diritto alla difesa, eventuali violazioni poste in essere da dirigenti della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra



gli stessi e la Società e della mancanza di un Sistema Disciplinare di riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso in ottemperanza dei principi generali precedentemente individuati al precedente paragrafo.

Ciò, comunque, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali, e in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

Tuttavia, l'OdV verrà informato dell'attivazione di un procedimento disciplinare, così come del suo esito.

Tale coinvolgimento si presume, quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'OdV.

\*\*

### **5.7. Le misure nei confronti degli amministratori.**

Pur nel pieno rispetto della dignità della persona, dei principi di proporzione ed adeguatezza e della regola del contraddittorio, la Società valuta con estremo rigore le violazioni del Modello poste in essere dai propri amministratori, i quali per il loro ruolo manifestano l'immagine della Società stessa verso i dipendenti, gli azionisti, i clienti, i creditori, le Istituzioni Pubbliche, le Autorità Amministrative Indipendenti, le Autorità Giudiziarie e il pubblico in generale. I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV dovrà informare tempestivamente dell'accaduto il Consiglio di Amministrazione. Gli organi delegati assumono con immediatezza le misure più idonee al fine di interrompere gli illeciti ed il Consiglio assume senza indugio le deliberazioni necessarie in conformità alla legge ed allo Statuto, provvedendo se necessario all'immediata convocazione dell'Assemblea dei Soci per la revoca del mandato e/o l'azione di responsabilità ai sensi dell'art. 2393 c.c.

In caso di inerzia degli organi delegati o del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa tempestivamente il Collegio Sindacale per consentire al Collegio di esercitare le proprie funzioni, inclusi i poteri di denuncia al Tribunale e di convocazione dell'Assemblea.

Resta in ogni caso salvo il diritto delle Società a richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'amministratore.

\*\*

### **5.8. Le misure nei confronti dei Sindaci o del Collegio Sindacale o del Revisore dei conti.**

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci<sup>(37)</sup>, l'OdV informa tempestivamente dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, i quali prenderanno le opportune iniziative.

Il Collegio Sindacale procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di Statuto, di concerto con il Consiglio di Amministrazione, gli opportuni provvedimenti, quali, ad esempio la convocazione dell'Assemblea dei Soci per la revoca e l'azione sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2407 c.c.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società di agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del Sindaco.

---

<sup>(37)</sup> Sebbene i sindaci non possano essere considerati – in linea di principio – soggetti in posizione apicale, come affermato dalla stessa Relazione illustrativa del Decreto (pag. 7), tuttavia è astrattamente ipotizzabile il coinvolgimento, anche indiretto, degli stessi Sindaci nella commissione dei Reati (eventualmente a titolo di concorso con soggetti in posizione apicale).



\*\*

### **5.9. Le misure nei confronti dell'OdV.**

Nei casi in cui l'OdV, per negligenza ovvero imperizia, non abbia saputo individuare e, conseguentemente, adoperarsi per eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di Reati, il Consiglio di Amministrazione dovrà tempestivamente informare il Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di Statuto, di concerto con il Collegio Sindacale, gli opportuni provvedimenti, ivi inclusa la revoca dell'incarico per giusta causa, avvalendosi qualora si versi nell'ipotesi di lavoratore dipendente, del supporto dell'Alta Direzione.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società di agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'OdV.

\*\*

### **5.10. Le misure nei confronti dei soggetti esterni.**

Ogni comportamento posto in essere dai soggetti esterni (i collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nonché i fornitori e i *partner*, anche sottoforma di associazione temporanea di imprese, nonché di *joint-venture*) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un Reato previsto dal Decreto, potrà determinare – secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti – la risoluzione del rapporto contrattuale ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Società.

L'OdV, in coordinamento con l'Amministratore Delegato o altro soggetto da questi delegato, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai soggetti esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente Modello e nel Codice Etico e verifica che vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.



## **6. LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO.**

### **6.1. Formazione ed informazione ai dipendenti.**

Ai fini dell'attuazione del presente Modello, è obiettivo di EDEA garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in Società sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività/processi sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato dall'OdV, nella sua prerogativa di promuovere la conoscenza e la diffusione del Modello stesso, e posto in essere, ovvero attuato Ufficio Amministrativo e dai responsabili delle altre aree/funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

\*

#### **6.1.1. Comunicazione.**

L'adozione del presente Modello è comunicata, nelle modalità utilizzate dalla Società, a tutte le risorse presenti in EDEA al momento dell'adozione stessa. Tutte le modifiche intervenute e le informazioni concernenti il Modello sono comunicate attraverso i medesimi canali informativi.

\*

#### **6.1.2. Piano di formazione.**

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, dell'area in cui operano, dell'avere o meno attribuiti poteri, deleghe e funzioni di rappresentanza della Società.

Con riferimento alla formazione del personale rispetto al presente Modello sono previsti interventi volti alla più ampia diffusione delle prescrizioni in esso contenute ed alla conseguente sensibilizzazione di tutto il personale alla sua effettiva attuazione.

In particolare, EDEA prevede l'erogazione di corsi destinati al personale dipendente, che illustrino, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo;
- i principi contenuti nel Codice Etico e nella parte generale del Modello;
- il sistema dei controlli contenuto nella parte speciale del Modello;
- il ruolo e compiti dell'OdV ed i principali aspetti del sistema disciplinare.

I corsi prevedono anche eventuali moduli di "Case Study" finalizzati all'approfondimento ed all'illustrazione pratica dei concetti esposti nelle precedenti sezioni del corso.

Sarà cura dell'OdV, d'intesa ed in collaborazione con i responsabili delle aree/funzioni di volta in volta coinvolte, promuovere il contenuto dei corsi, la loro diversificazione, le modalità di erogazione, la loro reiterazione, i controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e le misure da adottare nei confronti di quanti non frequentino senza giustificato motivo.

\*\*

### **6.2. Informativa ai soggetti esterni ed alle controparti contrattuali.**

Ai collaboratori esterni ed alle controparti contrattuali (consulenti, fornitori, clienti, ecc.) deve essere fornita in fase di contrattualizzazione del rapporto idonea informativa sul Modello; tale pubblicità potrà essere svolta con modalità differenziate, in relazione alla possibilità di accesso alla normativa aziendale, piuttosto che attraverso consegna cartacea del Codice Etico e/o del Modello ed eventualmente distinguendo in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale e alla tipologia di attività svolta in relazione ai rischi di reato presupposto del Decreto.

Ai soggetti esterni che hanno rapporti contrattuali con la Società è inoltre richiesto di aderire e rispettare il Codice Etico della Società, di evitare comportamenti che possano comportare la responsabilità della Società per reati commessi da dipendenti o da esponenti aziendali, nonché di informare la Società nel caso in cui ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente o rappresentante della Società una richiesta di comportamenti in contrasto con il Codice Etico.



Si provvederà, altresì, alla pubblicazione del Modello e del Codice Etico sul sito web della Società.

## **7. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO.**

L'OdV è responsabile di curare lo sviluppo, la promozione ed il costante aggiornamento del Modello. A tal fine formula osservazioni e proposte attinenti all'organizzazione ed al sistema di controllo interno, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio delega, inoltre, all'Amministratore Delegato il compito di procedere all'aggiornamento delle parti del Modello che attengano ad aspetti di carattere descrittivo<sup>(38)</sup>, al fine di mantenere allineate tali parti al mutare della realtà aziendale.

In occasione della presentazione della propria relazione semestrale l'Organismo di Vigilanza presenta al Consiglio di Amministrazione un'apposita nota informativa delle variazioni apportate nel periodo al Modello.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello nei seguenti casi:

- modifiche necessarie per intervenute modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e quindi interventi di modifica al Decreto;
- identificazione di nuove sezioni di reati presupposto e/o nelle categoria di Reato o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa a seguito di operazioni straordinarie quali trasformazioni, fusioni o scissioni, quotazioni delle azioni su un mercato regolamentato, ovvero scambi di partecipazioni che comportino mutamenti significativi al perimetro del Gruppo, anche eventualmente in relazione all'avvio di nuove attività d'impresa;
- formulazione di osservazioni sul/sui codici di categoria a cui fa riferimento il Modello della Società da parte del Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del Decreto e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione di Reati o illeciti amministrativi rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Una volta approvate le modifiche al Modello sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, mentre Ufficio Amministrazione ne cura la corretta comunicazione ai soggetti destinatari del Modello.

L'OdV informa il Consiglio di Amministrazione degli effetti delle modifiche apportate al Modello nell'ambito delle proprie relazioni periodiche o speciali.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica regolare.

È compito dell'Ente conservare presso i propri archivi le versioni successive del Modello, in modo tale che ne siano in ogni momento conoscibili i contenuti tempo per tempo in vigore.

---

<sup>(38)</sup> Con l'espressione "aspetti descrittivi" si fa riferimento a: a) elementi ed informazioni che derivano da atti altrimenti deliberati dal Consiglio di Amministrazione - come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma - o da funzioni aziendali munite di specifica delega - ad es. nuove procedure aziendali che comportino la variazione del Modello dei processi della società; b) risultati delle attività di vigilanza 231 che comportino miglioramenti nel disegno degli obiettivi di controllo e dei connessi protocolli di controllo.