

ARMONY

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

di

ARMONY S.p.A. a socio unico

– PARTE GENERALE –

Aggiornamento approvato dal Consiglio di Amministrazione il 28/03/2024

INDICE

CAPITOLO 1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI EX D.LGS. N. 231/2001

1.1	PREMESSA	4
1.2	I REATI PREVISTI DAL DECRETO	5
1.3	LE SANZIONI COMMINATE DAL DECRETO	6
1.4	CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	8
1.5	I REATI COMMESSI ALL'ESTERO	9
1.6	LE LINEE-GUIDA DI CONFINDUSTRIA	10
1.7	VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE	11
1.8	PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO	14
1.9	CARATTERISTICHE DEI MODELLI ORGANIZZATIVI AI SENSI DELL'ART. 30 DEL D.LGS. N. 81/2008 (COSIDDETTO "TESTO UNICO SULLA SICUREZZA")	15

CAPITOLO 2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ARMONY S.p.A.

2.1	LA SOCIETÀ'	18
2.2	PRODOTTI, CERTIFICAZIONI E LAVORAZIONI	18
2.3	LA GOVERNANCE E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI ARMONY S.p.A.	21
2.4	INTRODUZIONE AL MODELLO DI ARMONY S.p.A. 23	
2.5	METODOLOGIA SEGUITA PER LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO	23
2.5.1	Identificazione delle aree di rischio	24
2.5.2	Valutazione del rischio e finalità del Modello	25
2.6	ADOZIONE DEL MODELLO E SUA ATTUAZIONE	25
2.6.1	In generale	25
2.6.2	Modifiche e integrazioni del Modello	26
2.7	CONTENUTO, STRUTTURA E FUNZIONE DEL MODELLO	26
2.8	VERIFICHE PERIODICHE E AGGIORNAMENTO	27
2.9	RAPPORTI CON IL CODICE ETICO	27
2.10	DEFINIZIONI	27

CAPITOLO 3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI ARMONY S.p.A.

3.1	L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI ARMONY S.p.A. 29	
3.2	NOMINA E REQUISITI	30
3.3	RINUNCIA E SOSTITUZIONE	31
3.4	INDIPENDENZA E REVOCA	31
3.5	CONFLITTI D'INTERESSE E CONCORRENZA	32
3.6	FUNZIONI E POTERI	32
3.7	OBBLIGHI DI INFORMAZIONE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA DI ARMONY S.p.A. E CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA	33
3.7.1	Informazioni all'Organismo di Vigilanza	33
3.7.2	Canale di segnalazione interna	35
3.7.3	Canali informativi	36

CAPITOLO 4 SISTEMA DISCIPLINARE

4.1	IN GENERALE	38
4.2	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	39
4.3	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	40
4.4	SANZIONI NEI CONFRONTI DI ALTRI SOGGETTI	40
4.4.1	Membri dell'organo amministrativo e dell'organo di controllo	40
4.4.2	Consulenti, Partner ed Agenti	40
CAPITOLO 5 SELEZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE		
5.1	SELEZIONE	41
5.2	INFORMAZIONE	41
5.3	FORMAZIONE	42
CAPITOLO 6 SELEZIONE E INFORMATIVA FORNITORI		
6.1	SELEZIONE	43
6.2	INFORMATIVA	43
ALLEGATO 1		44
REATI PRESUPPOSTO		44
ALLEGATO 2		53
ORGANIGRAMMA		53
ALLEGATO 3		54
DICHIARAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA DI ARMONY S.p.A.		54
ALLEGATO 4		55
PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING DI ARMONY S.p.A.		55
ALLEGATO 5		68
DICHIARAZIONE DI IMPEGNO		68

CAPITOLO 1

LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI EX D.LGS. N. 231/2001

1.1 Premessa

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito anche il “D. Lgs. 231/2001” o, anche solo il “Decreto”), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per “enti” si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Il Decreto ha, inoltre, inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui la Repubblica Italiana aveva già da tempo aderito, ed in particolare:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei Funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di Pubblici Ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita “amministrativa” dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l’accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all’ente le medesime garanzie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell’ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D. Lgs. 231/2001, commessi, nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti “soggetti apicali”), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti “soggetti sottoposti”). Al contrario, la sussistenza di un vantaggio esclusivo in capo a colui il quale commette il fatto di reato esclude la responsabilità della Società, la quale si viene in questo modo a trovare in una situazione di assoluta e manifesta estraneità rispetto al reato commesso.

Oltre all’esistenza dei requisiti sopra descritti, il D. Lgs. 231/2001 richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una “colpa di organizzazione”, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell’ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

Laddove l’ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un’organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l’adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

Occorre precisare che la responsabilità amministrativa della persona giuridica si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il reato, ma non la annulla; entrambe queste

responsabilità sono oggetto di accertamento di fronte al giudice penale.

La responsabilità dell'impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo (ai sensi dell'art. 26 del D. Lgs. 231/2001), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

1.2 I reati previsti dal Decreto

I reati dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito le "categorie di reato" attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001, rimandando all'ALLEGATO 1 del presente documento per il dettaglio delle singole fattispecie ricomprese in ciascuna categoria:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter);
- Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- Reati societari (art. 25-ter);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- Abusi di mercato (art. 25-sexies);
- Reati transnazionali (richiamati dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146);
- Delitti commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- Reati ambientali (art. 25-undecies);
- Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- Reato di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);

- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- Delitti di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies);
- Reati relativi agli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva introdotti dalla Legge 14 gennaio 2013, n. 9.

1.3 Le sanzioni comminate dal Decreto

Il sistema sanzionatorio definito dal D. Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzioni pecuniarie (attualmente fino ad un massimo di 1.549.000 euro circa);
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie

Per quanto attiene alla sanzione pecuniaria, essa è obbligatoriamente applicata, in base all'art. 10, comma 1, in ogni ipotesi di responsabilità amministrativa da reato, mentre le altre sanzioni sono accessorie a quella pecuniaria ed eventuali, a seconda del reato effettivamente commesso o tentato.

I criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria sono di due tipi:

- 1) quelli oggettivi, legati alla gravità del fatto ed al grado della responsabilità dell'ente, nonché alle attività poste in essere per eliminare o limitare le conseguenze dannose del fatto e prevenire la commissione di ulteriori illeciti, che incidono sulla determinazione del numero delle quote applicate;
- 2) quelli soggettivi, legati alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, che incidono sulla determinazione del valore pecuniario della quota, al fine di assicurare l'efficacia della sanzione.

Ai sensi dell'art. 12 del D. Lgs. 231/2001:

- 1) la sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a euro 103.291 se:
 - 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;
- 2) La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:
 - a) 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;
 - b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
- 3) Nel caso in cui concorrano entrambe le condizioni previste dalle lettere punto 2, la sanzione è ridotta

dalla metà ai due terzi.

In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a euro 10.329.

Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate solo laddove espressamente previste e anche in via cautelare, sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede inoltre che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determini l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15) nominato per un periodo pari alla durata della pena che sarebbe stata applicata, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

Peraltro, le sanzioni interdittive non si applicano se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha riparato le conseguenze del reato, ai sensi dell'articolo 17 del Decreto. In particolare, a tal fine, occorre che l'ente abbia: *i*) risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si sia adoperato in tal senso; *ii*) adottato e attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi; *iii*) messo a disposizione il profitto conseguito.

La confisca del prezzo o del profitto del reato

Ai sensi dell'art. 19 del D. Lgs. 231/2001, nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente prezzo o profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni, o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

In via cautelare, può essere disposto il sequestro delle cose che, costituendo prezzo o profitto del reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca (art. 53 del D. Lgs. 231/2001).

Come evidenziato dalla giurisprudenza (Cass., VI sez. pen., sent. n. 34505 del 2012), per ordinare il sequestro preventivo il giudice deve valutare la concreta fondatezza dell'accusa e ravvisare gravi indizi di responsabilità dell'ente.

In tema di sequestro preventivo il comma 1-*bis* nell'articolo 53 del D. Lgs. 231/2001 prevede che, in caso di sequestro finalizzato alla confisca per equivalente ex articolo 19, comma 2, del Decreto, il custode giudiziario consente agli organi societari di impiegare società, aziende, titoli, quote azionarie o somme liquide oggetto di sequestro per garantire la continuità e lo sviluppo aziendale.

La gestione di tali beni, dunque, di regola rimane in capo agli organi sociali, mentre solo in caso di violazione della destinazione ai fini di sviluppo e continuità aziendale è prevista la devoluzione di poteri gestori in capo a un amministratore giudiziario. Quest'ultimo, di conseguenza, esercita un potere di sola vigilanza sull'attività degli organi societari, fungendo da raccordo tra l'autorità giudiziaria e l'impresa.

Si ricorda, inoltre, che l'art. 54 del D. Lgs. 231/2001, intitolato "sequestro conservativo", dispone che se vi è fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'erario dello Stato, il pubblico ministero, in ogni stato e grado del processo di merito, chiede il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'ente o delle somme o cose allo stesso dovute.

La pubblicazione della sentenza di condanna

Infine, il giudice, se applica sanzioni interdittive, può anche disporre la pubblicazione della sentenza di condanna, misura capace di recare un grave impatto sull'immagine dell'ente.

La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della cancelleria del giudice competente e a spese dell'ente.

Per completezza, si segnala da ultimo che, ai sensi degli artt. 9-11 del D.P.R. 14 novembre 2002, n. 313, è stata prevista l'istituzione, presso il casellario giudiziale centrale, dell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative irrogate alle società o altri enti. Tale anagrafe raccoglie i provvedimenti sanzionatori divenuti irrevocabili ove rimangono per cinque anni dall'applicazione della sanzione pecuniaria o per dieci anni dall'applicazione della sanzione interdittiva, se negli stessi periodi non sia stato commesso un ulteriore illecito amministrativo.

1.4 Condizione esimente della responsabilità amministrativa

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente non risponda a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

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

Si ha esclusione della responsabilità ove le predette condizioni ricorrano, nel loro complesso, al momento della commissione del reato o illecito; tuttavia anche l'adozione e l'attuazione del Modello avvenute in un momento successivo alla commissione del reato o illecito svolgono comunque effetti positivi in ordine alle

sanzioni irrogabili all'ente (artt. 12, comma 2, 17, comma 1, lettera b) del Decreto).

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta. A tal proposito, tuttavia, l'articolo 7 del D. Lgs. 231/2001 stabilisce che la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, dunque, consente all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il Modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

- individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

Con riferimento all'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il D. Lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo.

1.5 I reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati – rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti – commessi all'estero¹. La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del D. Lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

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

- I. il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001;
- II. l'ente deve avere la propria sede principale in Italia, ossia la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- III. l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso)². Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-octies del D. Lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- IV. sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti. Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale *"il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione"*.

1.6 Le Linee-Guida di Confindustria

L'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001 prevede che *"i modelli di organizzazione e di gestione possono essere*

² Art. 7 c.p.: "Reati commessi all'estero - E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati: 1) delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana". Art. 8 c.p.: "Delitto politico commesso all'estero - Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. E' altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici." Art. 9 c.p.: "Delitto comune del cittadino all'estero - Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia ovvero a istanza o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'extradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, la richiesta del Ministro della giustizia o l'istanza o la querela della persona offesa non sono necessarie per i delitti previsti dagli articoli 320, 321, 346-bis, 648 e 648-ter.1." Art. 10 c.p.: "Delitto comune dello straniero all'estero - Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che: 1) si trovi nel territorio dello Stato; 2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo di tre anni; 3) l'extradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene. La richiesta del Ministro della giustizia o l'istanza o la querela della persona offesa non sono necessarie per i delitti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322 e 322-bis".

adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”.

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001, Confindustria ha emanato le Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, che sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida sono state da ultimo aggiornate da Confindustria a giugno 2021.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D. Lgs. 231/2001;
- adozione di alcuni strumenti generali, tra i quali i principali sono un codice etico e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di controllo.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del Modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico o di comportamento;
- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove opportuno, adeguati limiti di spesa;
- sistemi di controllo integrato che, considerando tutti i rischi operativi, siano capaci di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- informazione e comunicazione al personale, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza ed adeguatamente dettagliata nonché periodicamente ripetuta, a cui si aggiunge un adeguato programma di formazione del personale, modulato in funzione dei livelli dei destinatari.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;

- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

1.7 Vicende modificative dell'ente

Il D. Lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dell'ente quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del D. Lgs. 231/2001, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'ente con il suo patrimonio. La disposizione in esame rende, inoltre, manifesto l'intento del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del D. Lgs. 231/2001)³ ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

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

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi. La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 afferma *"Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato"*.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del D. Lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto, che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D. Lgs. 231/2001). L'ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.)⁴ e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere⁵.

³ Art. 8 del D. Lgs. 231/2001: "Autonomia della responsabilità dell'ente – 1. la responsabilità dell'ente sussiste anche quando: a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile; b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia. 2. Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'ente quando è concessa amnistia per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato ha rinunciato alla sua applicazione. 3. L'ente può rinunciare all'amnistia."

⁴ Art. 2504-bis c.c.: "Effetti della fusione – *La società che risulta dalla fusione o quella incorporante assumono i diritti e gli obblighi delle società estinte.*" Il D. Lgs. 6/2003 ha così modificato il testo dell'art. 2504-bis: "Effetti della fusione - *La società che risulta dalla fusione o quella incorporante assumono i diritti e gli obblighi delle società partecipanti alla fusione, proseguendo in tutti i loro rapporti, anche processuali, anteriori alla fusione.*"

⁵ La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 chiarisce che *"Ad evitare che, con particolare riguardo alle sanzioni interdittive, la regola ora enunciata determini una "dilatazione" di dubbia opportunità della misura punitiva - coinvolgendo aziende "sane" in provvedimenti diretti a colpire aziende "malate" (si pensi al caso in cui una modesta società, responsabile di un illecito sanzionabile con il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, venga incorporata da una grande società con azioni quotate in borsa) - provvedono, per vero, da un lato, la disposizione generale che limita comunque le sanzioni interdittive all'attività o alle strutture in cui l'illecito è stato*

L'art. 30 del D. Lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato⁶.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del D. Lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del D. Lgs. 231/2001⁷, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che ha reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito⁸.

commesso (articolo 14, comma 1, dello schema); e, dall'altro, la (...) facoltà dell'ente risultante dalla fusione di chiedere, nei congrui casi, la sostituzione delle sanzioni stesse con sanzioni pecuniarie." Il Legislatore allude, a tale ultimo proposito, all'art. 31, comma 2, del D. Lgs. 231/2001, secondo cui "Salvo quanto previsto dall'articolo 17, l'ente risultante dalla fusione e l'ente al quale, nel caso di scissione, è applicabile la sanzione interdittiva possono chiedere al giudice la sostituzione della medesima con la sanzione pecuniaria, qualora, a seguito della fusione o della scissione, si sia realizzata la condizione prevista dalla lettera b) del comma 1 dell'articolo 17, e ricorrano le ulteriori condizioni di cui alle lettere a) e c) del medesimo articolo." Si ricorda che l'art. 17 prevede quanto segue: "1. Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni: a) 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; b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca."

⁶ Tale previsione appare parzialmente in linea con quanto disposto dall'art. 2504-decies, comma 2, c.c., ai sensi del quale "Ciascuna società è solidalmente responsabile, nei limiti del valore effettivo del patrimonio netto ad essa trasferito o rimasto, dei debiti della società scissa non soddisfatti dalla società a cui essi fanno carico." Il D. Lgs. 6/2003 ha trasferito tale previsione nell'art. 2506-quater c.c., modificandola come segue: "Ciascuna società è solidalmente responsabile, nei limiti del valore effettivo del patrimonio netto ad essa assegnato o rimasto, dei debiti della società scissa non soddisfatti dalla società cui fanno carico". Secondo Gennai-Traversi, *op. cit.*, 175: "Per quanto riguarda invece la scissione totale, dall'enunciato dell'art. 30, comma 2, si evince - pur in mancanza di una previsione espressa - che la responsabilità amministrativa per gli illeciti dipendenti da reati commessi anteriormente alla scissione è riferibile non già alla società scissa, ma esclusivamente alle società beneficiarie della scissione stessa, in quanto sono i soggetti normativamente indicati quali obbligati, in solido tra loro, al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso. Il che è peraltro consequenziale al fatto che, una volta intervenuta la scissione totale, la società originaria normalmente si estingue e, in ogni caso, rimane priva del suo patrimonio".

⁷ Art. 11 del D. Lgs. 231/2001: "Criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria - 1. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. 2. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (...)".

⁸ La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 chiarisce: "L'ente risultante dalla fusione e l'ente che, in caso di scissione, risulterebbe esposto ad una sanzione interdittiva possono ovviamente evitarne in radice l'applicazione provvedendo alla riparazione delle conseguenze del reato, nei sensi e nei termini indicati in via generale dall'articolo 17. Si è ritenuto tuttavia opportuno prevedere (...),

L'art. 32 del D. Lgs. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D. Lgs. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi⁹. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D. Lgs. 231/2001)¹⁰, modellata sulla generale previsione dell'art. 2560 c.c.¹¹; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

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

Al contrario, resta esclusa l'estensione al cessionario delle sanzioni interdittive inflitte al cedente.

1.8 Procedimento di accertamento dell'illecito

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

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale¹², è quella dell'obbligatoria

che quando l'operatività della citata disposizione risultasse preclusa dal superamento del limite temporale dell'apertura del dibattimento, l'ente interessato abbia comunque facoltà di richiedere al giudice la sostituzione della sanzione interdittiva con una sanzione pecuniaria di ammontare pari da una a due volte quella inflitta all'ente per il medesimo reato. La sostituzione è ammessa alla condizione che, a seguito della fusione o della scissione, si sia realizzata una modifica organizzativa idonea a prevenire la commissione di nuovi reati della stessa specie e che, inoltre, l'ente abbia risarcito il danno o eliminato le conseguenze del reato e messo a disposizione per la confisca il profitto eventualmente conseguito (s'intende, per la parte riferibile all'ente stesso). Resta salva, in ogni caso, la facoltà di chiedere la conversione anche in esecutiva a norma dell'articolo 78”.

⁹ Art. 32 D. Lgs. 231/2001: *“Rilevanza della fusione o della scissione ai fini della reiterazione - 1. Nei casi di responsabilità dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione per reati commessi successivamente alla data dalla quale la fusione o la scissione ha avuto effetto, il giudice può ritenere la reiterazione, a norma dell'articolo 20, anche in rapporto a condanne pronunciate nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso per reati commessi anteriormente a tale data. 2. A tale fine, il giudice tiene conto della natura delle violazioni e dell'attività nell'ambito della quale sono state commesse nonché delle caratteristiche della fusione o della scissione. 3. Rispetto agli enti beneficiari della scissione, la reiterazione può essere ritenuta, a norma dei commi 1 e 2, solo se ad essi è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato per cui è stata pronunciata condanna nei confronti dell'ente scisso”*. La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 chiarisce che *“La reiterazione, in tal caso, non opera peraltro automaticamente, ma forma oggetto di valutazione discrezionale da parte del giudice, in rapporto alle concrete circostanze. Nei confronti degli enti beneficiari della scissione, essa può essere inoltre ravvisata solo quando si tratti di ente cui è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il precedente reato”*.

¹⁰ Art. 33 del D. Lgs. 231/2001: *“Cessione di azienda. - 1. Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria. 2. L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza. 3. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso di conferimento di azienda”*. Sul punto la Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 chiarisce: *“Si intende come anche tali operazioni siano suscettive di prestarsi a manovre elusive della responsabilità: e, pur tuttavia, maggiormente pregnanti risultano, rispetto ad esse, le contrapposte esigenze di tutela dell'affidamento e della sicurezza del traffico giuridico, essendosi al cospetto di ipotesi di successione a titolo particolare che lasciano inalterata l'identità (e la responsabilità) del cedente o del conferente”*.

¹¹ Art. 2560 c.c.: *“Debiti relativi all'azienda ceduta - L'alienante non è liberato dai debiti, inerenti l'esercizio dell'azienda ceduta anteriori al trasferimento, se non risulta che i creditori vi hanno consentito. Nel trasferimento di un'azienda commerciale risponde dei debiti suddetti anche l'acquirente dell'azienda, se essi risultano dai libri contabili obbligatori”*.

¹² Così, testualmente, si esprime la Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001.

riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del D. Lgs. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del D. Lgs. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo¹³. L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo¹⁴; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D. Lgs. 231/2001)¹⁵.

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo. Con riferimento a tale aspetto, nell'ipotesi in cui il legale rappresentante sia indagato per un reato-presupposto dell'illecito amministrativo ascritto a carico dell'ente, e si trovi quindi in una situazione di conflitto con gli interessi dell'ente stesso, la nomina del difensore dell'ente deve avvenire per il tramite di un soggetto specificamente delegato a tale attività per i casi di eventuale conflitto con le indagini penali a carico del rappresentante legale (in questo senso, v. Cass. Pen., Sez. III, 13 maggio 2022, n. 35387).

1.9 Caratteristiche dei modelli organizzativi ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008 (cosiddetto "Testo Unico sulla sicurezza")

Sin da subito si è posto il problema interpretativo del rapporto tra i Modelli di organizzazione e controllo previsti dal D. Lgs. 231/2001 e le specifiche regole cautelari esistenti in materia di sicurezza sul lavoro basate già su di una articolata "procedimentalizzazione" volta al contenimento dei rischi di infortunio sul lavoro.

Il coordinamento tra la disciplina sulla responsabilità amministrativa delle società (D. Lgs. 231/2001) e quella propria della "salute e sicurezza sul lavoro" è oggi realizzato dall'art. 30 del Testo Unico sulla sicurezza (d.lgs. 81/2008), con il quale il legislatore stabilisce in modo esplicito quali sono le caratteristiche che il Modello deve presentare per avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ex D. Lgs. 231/2001.

L'art. 30 si colloca all'interno della Sezione II del Capo III del d.lgs. 81/2008, laddove viene disciplinata la specifica fase della valutazione dei rischi, a dimostrazione dello stretto rapporto esistente tra la fase di *risk assessment* e i modelli di organizzazione e gestione, confermando che solamente sulla base di un approfondito *risk assessment* può essere costruito un idoneo sistema di "governo del rischio".

¹³ 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, n.d.r.]; 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, n.d.r.], ovvero è stato emesso il decreto penale di condanna; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario." Per completezza, si richiama inoltre l'art. 37 del D. Lgs. 231/2001, ai sensi del quale "Non si procede all'accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità" (vale a dire quelle previste dal Titolo III del Libro V c.p.p.: querela, istanza di procedimento, richiesta di procedimento o autorizzazione a procedere, di cui, rispettivamente, agli artt. 336, 341, 342, 343 c.p.p.).

¹⁴ "La ratio della previsione che esclude la possibilità che il rappresentante dell'ente sia la stessa persona imputata del reato appare evidente: posto che al primo soggetto spetta il compito di assicurare all'ente le prerogative difensive nel procedimento relativo all'illecito, la potenziale conflittualità tra gli interessi delle due figure potrebbe rendere inconciliabili le linee di difesa. Se così è, non pare dubbio che il medesimo divieto debba operare anche quando il legale rappresentante dell'ente sia imputato di un reato connesso o collegato a quello dal quale dipende l'illecito amministrativo"; così Ceresa- Gastaldo, *Il "processo alle società" nel D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231*, Torino, 24.

¹⁵ "Ove il rappresentante legale dell'ente sia altresì imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo, la partecipazione al procedimento penale dell'ente stesso dovrà necessariamente avvenire mediante la nomina di un diverso rappresentante legale per il processo" (Garuti, in AA.VV., *Responsabilità degli enti*, cit., 282 s.).

Il risultato della valutazione del rischio (quale previsto anche dall'art. 6, comma 2 lett. a) e dall'art. 7 comma 3 del D. Lgs. 231/2001) deve d'altronde porre in evidenza quelle che sono le attività aziendali in relazione alle quali risulta possibile la commissione dei reati sopra richiamati per violazione delle norme antinfortunistiche (*"attività sensibili"*) e, quindi, i profili delle medesime attività che postulino la necessaria osservanza della legge, la predisposizione di presidi cautelari finalizzati a rilevare tempestivamente le situazioni di rischio, individuando - conseguentemente - le disposizioni normative di prevenzione pertinenti.

È chiaro, quindi, che il primo requisito che il Modello di organizzazione, gestione e controllo deve avere, al fine di evitare la commissione di infortuni sul lavoro o, comunque, al fine di avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle società per i reati in materia antinfortunistica ex art. 25-septies, è quello di assicurare il rispetto della normativa in materia prevenzionale.

E così il comma 1 dell'art. 30 del d.lgs. 81/2008 afferma che il Modello di organizzazione e gestione deve assicurare, prioritariamente e come preconditione, la conformità normativa della società a quelli che sono gli obblighi di prevenzione in materia di sicurezza e salute e, in particolare, l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

"a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relative ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;

b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti per la sicurezza;

d) alle attività di sorveglianza sanitaria;

e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;

f) alle attività di vigilanza con riferimenti al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate".

È pertanto necessario che la Società, sulla base dei propri processi aziendali (normali, anomali, comprese le potenziali situazioni di emergenza) predisponga delle procedure idonee a garantire la conformità dei propri comportamenti al rispetto della legislazione vigente, tracciandone, con apposita registrazione, l'avvenuta effettuazione dell'attività di controllo (art. 30, comma 2).

Al pari, è necessario che il Modello organizzativo preveda una articolazione di funzioni atta ad assicurare la salvaguardia degli interessi protetti.

Organizzare la sicurezza - infatti - significa assicurare un risultato in modo stabile, mediante l'adozione di misure appropriate ed il loro eventuale aggiornamento tramite la cooperazione di più soggetti che - sulla base della valorizzazione delle necessarie competenze differenziate - si dividono il lavoro, ripartendosi i compiti.

La società, quindi, in relazione alla natura, dimensioni e tipo di attività svolta, deve stabilire come organizzare - dal punto di vista funzionale - le attività di gestione, individuando quali compiti devono essere svolti da parte di ogni attore che partecipa ai processi decisionali, nonché prevedere un sistema disciplinare idoneo a

sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello (art. 30, comma 3).

La struttura funzionale organizzativa, con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro, deve essere formalmente definita, a partire dal datore di lavoro fino a raggiungere ogni singolo lavoratore riservando particolare attenzione alle figure specifiche previste dalla normativa di riferimento (es. responsabile del servizio di prevenzione e protezione, medico competente, addetto al primo soccorso, ecc.).

Tale definizione funzionale dovrà assicurare, per ogni figura individuata, le competenze tecniche, i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio.

Inoltre, il Modello organizzativo in materia di salute e sicurezza sul lavoro deve prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo Modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate (art. 30, comma 4).

Tale sistema di controllo deve essere in grado di:

- verificare l'adeguatezza del Modello in ordine alla sua reale capacità di prevenire i reati in materia antinfortunistica;
- vigilare sull'effettività del Modello (verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito);
- analizzare il mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure preventive adottate;
- aggiornare il Modello quando *“siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico”* (art. 30, comma 4, secondo periodo).

Si fa ancora presente che il comma 5 del citato art. 30 stabilisce che: *“In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti (...)”*.

Infine, di particolare rilevanza risulta la modifica dell'art. 51 del D. Lgs. 81/2008 da parte dell'art. 30, comma 1, lettera a), del D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, recante *“Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*, il quale, con l'introduzione del comma 3-bis, ha previsto la possibilità per le imprese di richiedere l'asseverazione dell'adozione e dell'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sul lavoro da parte di organismi paritetici costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

CAPITOLO 2

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

DI ARMONY S.p.A. a socio unico

2.1 LA SOCIETA'

Armony S.p.A. a socio unico (di seguito anche solo "ARMONY S.p.A." o la "Società") è una società attiva, sia in Italia che all'estero, principalmente nel settore della produzione di mobili per cucina.

Il suo mercato di riferimento è prevalentemente quello dell'area francofona (Francia, Belgio, Lussemburgo).

La Società ha sede legale a Caneva (PN), Via Pradego n. 32, P.IVA e C.F. 00475290268, ed è iscritta nel Registro delle Imprese di Pordenone - Udine al n° REA: PN – 87596.

La Società ha altresì un'unità locale a Mansuè (TV), Via Tremeacque n. 26, dove è presente uno stabilimento produttivo nell'ambito del quale ARMONY S.p.A. realizza una parte della propria produzione di mobili, accessori ed elementi decorativi per mobili.

La Società ha per oggetto sociale l'esercizio dell'attività di produzione di mobili, accessori e complementi per mobili.

La società, in via non prevalente e del tutto occasionale e strumentale per il raggiungimento dell'oggetto sociale, può effettuare tutte le operazioni commerciali, finanziarie, industriali, mobiliari e immobiliari, concedere fidejussioni, avalli, cauzioni, garanzie in genere, anche a favore di terzi, nonché assumere, solo a scopo di stabile investimento e non di collocamento sul mercato, sia direttamente, sia indirettamente, partecipazioni in altre società nei limiti di cui all'art. 2361 c.c..

La Società, a seguito dell'operazione di scissione realizzata in data 20 novembre 2019, con la quale la stessa ha assegnato parte del suo patrimonio in favore della società Cuisines et Meubles S.r.l., è sottoposta al controllo della società Cuisines et Meubles S.r.l., con sede in Caneva (PN), Via Pradego n. 32, C.F. e numero di iscrizione nel Registro delle Imprese di Pordenone-Udine: 04946850262, la quale detiene il 100% del capitale sociale e dei voti esercitabili in assemblea, ai sensi dell'art. 2359, comma 1, n. 1), del codice civile.

2.2 LA GOVERNANCE E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI ARMONY S.p.A.

Regole generali

I. Organo Amministrativo

Ai sensi dello Statuto la Società può essere amministrata alternativamente da un Consiglio di Amministrazione composto da due a cinque membri o da un Amministratore Unico, anche non soci.

L'Organo Amministrativo è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della società e può quindi compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione dell'oggetto sociale, esclusi soltanto quelli che la legge o lo statuto riservano all'assemblea.

Sono inoltre attribuite all'Organo Amministrativo le seguenti competenze:

- a) l'istituzione e soppressione di sedi secondarie;
- b) l'indicazione di quali amministratori abbiano la rappresentanza della società;
- c) l'adeguamento dello statuto sociale a disposizioni normative.

Il Consiglio di Amministrazione elegge fra i suoi membri il Presidente, se questi non è nominato dall'assemblea dei soci, e può eleggere un Vicepresidente che sostituisca il Presidente nei casi di assenza o

impedimento.

Il Presidente convoca il Consiglio di Amministrazione, ne fissa l'ordine del giorno, ne coordina i lavori e provvede affinché adeguate informazioni sulle materie iscritte all'ordine del giorno vengano fornite a tutti i consiglieri.

Il Consiglio di Amministrazione si costituisce e delibera con la presenza ed il voto favorevole della maggioranza assoluta degli Amministratori in carica; qualora il Consiglio sia composto da più di due membri, in caso di parità, prevale il voto di chi presiede.

Qualora l'amministrazione della società sia affidata ad un Amministratore Unico, questi riunisce in sé tutti i poteri e le facoltà del Consiglio di Amministrazione e del suo Presidente.

Poteri dell'Organo Amministrativo

L'Organo Amministrativo è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della società e può quindi compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione dell'oggetto sociale, esclusi soltanto quelli che la legge o lo statuto riservano all'assemblea dei soci.

Amministratori Delegati, Comitato Esecutivo, Direttori e Procuratori

Il Consiglio di Amministrazione, nei limiti previsti dall'art. 2381 c.c., può delegare le proprie attribuzioni al comitato esecutivo, composto da alcuni dei suoi membri, o ad uno o più amministratori delegati, determinando il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio della delega.

Non sono delegabili le materie elencate nell'articolo 2381, comma 4, del Codice Civile.

Le cariche di Presidente e di Amministratore Delegato sono cumulabili.

Rappresentanza della Società

La rappresentanza della società spetta all'Amministratore Unico od al Presidente del Consiglio di Amministrazione. Spetta altresì ai Consiglieri muniti di delega del Consiglio.

II. Organo di Controllo e Revisione Legale dei Conti

Ai sensi dello Statuto, l'assemblea dei soci elegge il Collegio Sindacale, costituito da tre Sindaci Effettivi e due Supplenti, ne nomina il Presidente e ne determina il compenso.

Per tutta la durata del loro incarico i Sindaci debbono possedere i requisiti dell'art. 2399 c.c.. La perdita di tali requisiti determina l'immediata decadenza del Sindaco e la sua sostituzione con il Sindaco Supplente più anziano.

La revisione legale dei conti sulla società è esercitata, secondo le modalità previste dalla normativa vigente, da un Revisore Legale dei Conti o da una società di Revisione Legale iscritta nell'apposito registro, salvo che l'assemblea, nei limiti e secondo le modalità previste dalla Legge, attribuisca tale funzione al Collegio Sindacale.

Assetto organizzativo attuale

I. Consiglio di Amministrazione

La Società, alla data di adozione del presente documento, è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri, due dei quali – il Presidente e il Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione – sono anche rappresentanti della Società, con poteri specifici che gli sono stati delegati dal Consiglio di Amministrazione.

II. Organo di Controllo e Revisione Legale dei Conti

L'organo di controllo della Società, alla data di adozione del presente documento, è rappresentato dal Collegio Sindacale composto dal suo Presidente, un sindaco e due sindaci supplenti.

Le funzioni di revisore legale dei conti, ai sensi dell'art. 2477 del codice civile, sono assegnate ad un Revisore Legale iscritto nell'apposito registro.

III. Sistema di controllo interno – Sistemi di gestione

La Società ha ottenuto la certificazione per i seguenti sistemi di gestione certificati:

- ISO 9001 – Sistema di Gestione per la Qualità

le cui procedure devono intendersi quale parte integrante del presente Modello, ai fini della prevenzione dei reati presupposto contemplati nella Parte Speciale.

Tali sistemi sono descritti dal "*Manuale della Qualità*", dalle Procedure e Istruzioni Operative e dalla modulistica da queste prevista, che a loro volta devono intendersi quale parte integrante del presente Modello.

La Società ha inoltre definito delle procedure interne in tema di salute e sicurezza sul lavoro volte a definire i compiti e le responsabilità in materia di sicurezza e a garantire una corretta gestione di tutti gli adempimenti posti in capo a ciascun destinatario in osservanza all'art. 30 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i. e dalla normativa primaria e secondaria ad esso collegata.

Tali procedure, a cui si rimanda integralmente per le specifiche attività, definiscono le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, i processi e le risorse necessarie per la concreta attuazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme vigenti sulla salute e sicurezza dei lavoratori.

IV. Organigramma della Società

Al fine di definire i ruoli e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale, la Società ha predisposto un organigramma generale nei quali sono schematizzati i propri assetti organizzativi (c.d. organigramma).

Nell'organigramma sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica dei singoli esponenti aziendali;
- le funzioni ed i compiti dei soggetti che operano nelle singole aree.

L'organigramma è costantemente verificato e aggiornato.

L'organigramma è diffuso all'interno della Società a cura dell'Ufficio Risorse Umane.

L'attuale organigramma della Società è allegato alla presente Parte Generale quale **Allegato 2**.

2.3 INTRODUZIONE AL MODELLO DI ARMONY S.p.A.

Il presente documento, in attuazione degli artt. 6 e 7 del Decreto, disciplina il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società, finalizzato ad evitare la commissione di reati di cui al Decreto e leggi collegate da parte dei suoi soggetti apicali e sottoposti nonché dai suoi collaboratori (di seguito, per brevità, il "**Modello**").

L'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, oltre a concorrere - insieme ad altre circostanze - ad escludere la responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, rappresenta un atto di responsabilità sociale da parte della Società, da cui scaturiscono benefici per una molteplicità di soggetti: soci, *manager*, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alla vita dell'impresa.

L'esistenza di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando gli standard di comportamento adottati dalla Società, aumentano infatti la fiducia e l'ottima reputazione di cui le stesse godono nei confronti dei soggetti terzi e, soprattutto, assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati ad operare in favore della Società, in conformità ai suddetti principi etici e *standard* di comportamento.

In tale contesto la Società ha, quindi, inteso avviare una serie di attività volte a rendere il proprio Modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal Decreto e coerente con il contesto normativo e regolamentare di riferimento, con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* e con le indicazioni contenute nelle linee guida di categoria emanate dalle associazioni maggiormente rappresentative (tra le quali, *in primis*, Confindustria).

Con riferimento agli attuali standard di comportamento adottati dalla Società, è opportuno segnalare che le regole che la stessa ha adottato per disciplinare il suo operato, nonché i principi cui deve uniformarsi l'agire di tutti coloro che operano nel suo interesse sono contenuti, tra l'altro, nella seguente documentazione:

- statuto sociale;
- codice etico;
- procedure operative.

2.4 METODOLOGIA SEGUITA PER LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO

Il processo di attività funzionali allo studio, elaborazione e redazione, da parte della Società, del proprio Modello è stato strutturato nelle seguenti fasi:

a) identificazione delle aree di rischio tramite l'individuazione all'interno dell'organizzazione aziendale dei soggetti che possano essere potenzialmente coinvolti nel rischio di commissione di reati, nell'ambito dello svolgimento della propria attività. A tal fine sono state individuate le seguenti funzioni aziendali:

- Consiglio di Amministrazione;
- Presidente del C.d.A. e Amministratore Delegato;
- Datore di Lavoro ai fini della sicurezza;
- Delegato in materia di sicurezza e ambiente;
- RSPP;
- ASPP;
- Medico Competente;
- RLS;
- Preposti alla sicurezza e ambiente;
- Addetti squadra antincendio e primo soccorso;
- Responsabile del Sistema Qualità;
- Risorse Umane;
- Direzione Commerciale, alla quale fanno capo l'Ufficio Commerciale Estero – Tratto (cui fa a sua volta capo l'Ufficio Vendite Estero Tratto), l'Ufficio Commerciale Italia (cui fa a sua volta capo l'Ufficio

Vendite Italia), l'Ufficio Marketing e Ricerca & Sviluppo e l'Ufficio Vendite Francia;

- Direzione Operativa, alla quale fanno capo il Responsabile dell'Ufficio Tecnico (cui fanno a loro volta capo l'Ufficio Tecnico, l'Ufficio Supporto Tecnico Informatico, l'Ufficio Costi e Distinta base e il Post Vendita), il Responsabile dell'Ufficio Acquisti (cui fa a sua volta capo l'Ufficio Acquisti), l'Ufficio Gestione Just in Time, l'Ufficio Spedizioni, il Responsabile della Produzione di Caneva (cui fanno a loro volta capo l'Ufficio Manutenzione di Caneva, i Magazzini, il Reparto Carico e Spedizioni, il Reparto Macchine e l'Ufficio Coordinamento Reparti, che coordina il Reparto Assemblaggio, il Reparto Imballo, il Reparto Fuori Misura e il Reparto cornici, zoccoli e alzatine) e il Responsabile della Produzione di Mansuè (cui fanno a loro volta capo l'Ufficio Produzione di Mansuè, l'Ufficio Manutenzione e Monitoraggio, i Magazzini, il Reparto Macchine, il Reparto Assemblaggio, il Reparto Imballo, il Reparto Fuori Misura e il Reparto Carico);
- Responsabile del Sistema Informativo, al quale fa capo l'Ufficio Sistema Informativo;
- Direzione Amministrazione e Finanza, alla quale fanno capo l'Ufficio Amministrazione del Personale, il Controllo di Gestione, l'Ufficio Amministrazione Clienti Italia-Estero, l'Ufficio Amministrazione Clienti Francia, l'Ufficio Amministrazione Fornitori, l'Ufficio Contabilità Generale e il Centralino;

i cui Responsabili, così come il Presidente del C.d.A. e l'Amministratore Delegato, sono stati intervistati al fine di comprendere come si articolano l'attività della Società;

- b)** intervista ai soggetti individuati ai sensi della precedente lettera a). Questa attività si è articolata in una serie di domande sui processi aziendali e le eventuali problematiche rilevate;
- c)** verifica della documentazione aziendale rilevante, con particolare riferimento alla documentazione societaria (visura camerale, statuto, sistema delle deleghe, ecc.), all'organigramma aziendale, all'eventuale presenza di procedure e certificazioni per lo svolgimento dell'attività sociale, ai contratti che più frequentemente sono utilizzati dalla società nella propria attività, etc..; successivo esame della documentazione prodotta;
- d)** valutazione del rischio sulla base degli elementi acquisiti.

2.4.1. Identificazione delle aree di rischio

L'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto indica, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" (c.d. "aree di rischio").

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stata l'analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria ed organizzativa della Società (organigramma, contrattualistica, procedure operative), svolta al fine di meglio comprendere l'attività della Società e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento. La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale ha permesso l'individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

Le attività svolte sono state le seguenti:

- identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell'intervento e individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili;
- identificazione dei responsabili dei processi/attività sensibili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili;
- intervista ai soggetti individuati ai sensi dei punti precedenti: intervista caratterizzata da domande

mirate sui processi aziendali relativamente alle attività sensibili preventivamente individuate, al fine di stabilire quali fattispecie di reato contemplate nel Decreto possono astrattamente essere commesse dalla Società e con quale probabilità di verifica.

2.4.2 Valutazione del rischio e finalità del Modello

Terminate le interviste, sono state individuate le fattispecie di reato rilevanti contemplate dal Decreto, che astrattamente potrebbero essere commesse dalla Società nello svolgimento delle attività sensibili.

Il Modello predisposto da ARMONY S.p.A. si fonda su un sistema strutturato ed organico di procedure a presidio dei rischi rilevati che:

- individuano le aree e i processi aziendali maggiormente esposti al rischio, vale a dire quelle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- regolamentano i processi di governance;
- determinano una struttura organizzativa coerente volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati;
- individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;
- attribuiscono all'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.

Pertanto, il Modello si propone come finalità quelle di:

- migliorare il sistema di Corporate Governance;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione e gestione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- prevedere un'adeguata divulgazione del Modello e del Codice Etico, affinché tutti coloro che operano in nome e per conto di ARMONY S.p.A. siano al corrente delle conseguenze cui sono esposti nel caso di violazione delle disposizioni del Modello e del Codice Etico;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di ARMONY S.p.A. che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- rendere noto che ARMONY S.p.A. non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi.

2.5 ADOZIONE DEL MODELLO E SUA ATTUAZIONE

2.5.1 In generale

Il presente Modello, elaborato e redatto secondo quanto descritto in precedenza, è stato adottato con delibera dell'Organo Amministrativo della Società, in conformità all'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto.

Il Modello rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che: i) incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, delle violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria

attività.

Sotto la propria esclusiva responsabilità, la Società provvede all'attuazione del Modello nel proprio ambito organizzativo in relazione alle proprie caratteristiche e alle attività dalla stessa in concreto poste in essere nelle aree a rischio.

2.5.2 Modifiche e integrazioni del Modello

Essendo il presente Modello un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto), le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del presente Modello sono rimesse alla competenza dell'organo amministrativo della Società, il quale ha altresì la facoltà di apportare al testo del presente Modello eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale (quali, ad esempio, quelle necessarie per l'adeguamento del testo del presente Modello all'eventuale, futura variazione di riferimenti normativi).

2.6 CONTENUTO, STRUTTURA E FUNZIONE DEL MODELLO

Il presente Modello è stato predisposto sulla base delle norme contenute nel Decreto e delle linee guida elaborate dalle associazioni di categoria maggiormente rappresentative (tra le quali *in primis* Confindustria) e recepisce, altresì, gli orientamenti e le evoluzioni giurisprudenziali in materia.

Il Modello, strutturato in un complesso articolato di documenti, è composto dai seguenti elementi:

- individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commesse le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività;
- previsione di protocolli di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- vigenza di un Codice Etico contenente i principi fondamentali a cui si ispira il sistema organizzativo, amministrativo e contabile e – quale parte di esso – il Modello;
- istituzione di un Organismo di Vigilanza cui sono deputate le funzioni previste dal Decreto;
- definizione dei flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- previsione di un'adeguata divulgazione del Modello e del Codice Etico al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Il Modello consta di:

- (i) una Parte Generale, illustrativa del contesto normativo di riferimento, degli obiettivi, delle linee di struttura e delle modalità di implementazione dello stesso; e di
- (ii) una Parte Speciale relativa alle tipologie di reato rilevanti ai fini del Decreto che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività.

Il Modello identifica le attività sensibili in relazione alle quali è più alto il rischio di commissione dei reati, ed introduce sistemi di procedimentalizzazione e controllo delle attività, da svolgersi anche in via preventiva.

L'individuazione delle aree a rischio e la procedimentalizzazione delle attività consente

- (i) di sensibilizzare dipendenti e management sulle aree ed i rispettivi aspetti della gestione aziendale che richiedono maggiore attenzione;

- (ii) di esplicitare la ferma condanna di tutte le condotte che integrino la fattispecie di reato;
- (iii) di sottoporre tali aree ad un sistema costante di monitoraggio e controllo, funzionale ad un intervento immediato in caso di commissione di reati.

2.7 VERIFICHE PERIODICHE E AGGIORNAMENTO

Il presente Modello è sottoposto al costante monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza della Società (come definito ed identificato nel successivo Capitolo 3), il quale anche attraverso l'accertamento delle violazioni, ne verifica la funzionalità, mettendone in evidenza eventuali lacune e segnalando le opportunità di modifica.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza della Società:

- formula proposte di modifica del Modello, da sottoporre all'approvazione dell'organo amministrativo della Società;
- verifica l'attuazione e l'efficacia del Modello presso la Società a seguito delle modifiche ad esso apportate.

Ulteriori competenze dell'Organismo di Vigilanza in materia di aggiornamento del Modello sono di seguito specificate nel successivo Capitolo 3.

2.8 RAPPORTI CON IL CODICE ETICO

Il Modello costituisce un documento giuridicamente distinto ed autonomo rispetto al Codice Etico, adottato dalla Società, unitamente al Modello di cui costituisce parte integrante, con delibera dell'organo amministrativo della Società. Tale Codice Etico costituisce parte integrante del sistema di organizzazione, gestione e controllo nonché di prevenzione adottato dalla Società.

In particolare:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato dalla Società, che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti di dipendenti, clienti, fornitori, Pubblica Amministrazione, mercato finanziario (in generale, quindi, con riferimento a soggetti portatori di interesse nei confronti della Società); il Codice Etico mira quindi a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, indipendentemente ed anche al di là di quanto previsto dal Decreto o dalla normativa vigente;
- il presente Modello è strumento adottato sulla base delle precise indicazioni normative contenute nel Decreto, orientato alla riduzione del rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto da parte di soggetti apicali della Società e dei loro sottoposti nonché dei suoi collaboratori e dei destinatari del Modello in genere.

2.9 DEFINIZIONI

Nel presente Modello, in aggiunta alle ulteriori espressioni definite di volta in volta nel testo e non riportate nel presente paragrafo, le seguenti espressioni avranno il significato qui di seguito indicato:

- “Codice Etico”** il codice etico adottato dalla Società, unitamente agli eventuali allegati, come di volta in volta integrati o modificati;
- “Clienti”** società, o altri enti pubblici o privati, e persone fisiche con cui la Società stipula accordi contrattuali aventi ad oggetto la realizzazione di opere di cui all'oggetto sociale di Armony S.p.A.;
- “Collaboratori”** soggetti che intrattengono con la Società rapporti di lavoro senza vincolo di

subordinazione (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, lavoro a progetto, lavoro somministrato; inserimento; tirocinio di orientamento), ovvero qualsiasi altro rapporto contemplato dall'art. 409 del codice di procedura civile, le prestazioni di lavoro occasionale, nonché qualsiasi altra persona sottoposta alla direzione o vigilanza di qualsiasi soggetto in posizione apicale della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

- “Consulenti”** consulenti esterni incaricati di assistere la Società nel compimento delle proprie attività, su base continuativa o occasionale;
- “Destinatari”** soggetti a cui si applicano le disposizioni del presente Modello e, in particolare, i Dipendenti, i Responsabili, i Collaboratori e gli Esponenti Aziendali nonché, nei casi ad essi specificamente riferiti nel presente Modello, i Consulenti, nonché tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società;
- “Dipendenti”** soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (compresi i dirigenti ed i Responsabili delle funzioni aziendali), inclusi i lavoratori a termine o a tempo parziale (nonché i lavoratori in distacco);
- “Esponenti Aziendali”** come di volta in volta in carica, il Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Unico, il Procuratore Speciale, i membri del Collegio Sindacale o il Sindaco Unico, nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale, per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- “Organismo”** o **“Organismo di Vigilanza”**, l'Organismo di Vigilanza della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo in conformità al D. Lgs. 231/2001, definito e istituito ai sensi del Capitolo 3 della presente Parte Generale del Modello;
- “Modello”** Modello di Organizzazione, Gestione e controllo della Società ai sensi del D.Lgs. 231 del 2001 ed in particolare il presente documento con i suoi allegati e le sue successive modifiche ed integrazioni, unitamente a tutte le procedure, istruzioni, circolari, e altri documenti in esso richiamati;
- “Responsabili”** ciascun responsabile di una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e/o funzionale della Società, in conformità all'organigramma della Società come di volta in volta vigente.

CAPITOLO 3

L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI ARMONY S.p.A.

3.1 L'Organismo di Vigilanza di ARMONY S.p.A.

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) e b) del Decreto, nel caso di commissione di un reato da parte dei soggetti qualificati ex art. 5, la responsabilità dell'ente può essere esclusa qualora l'organo dirigente abbia, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un Organismo dell'ente (di seguito l'"Organismo di Vigilanza" o "O.d.V.") dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Analoga disposizione è prevista, per quanto concerne la specifica area della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dal comma 4 dell'art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008 ai sensi del quale il Modello organizzativo deve prevedere "[...] un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate".

L'affidamento dei suddetti compiti ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità dell'ente prevista dal Decreto.

Le Linee Guida di Confindustria, che rappresentano il primo codice di comportamento per la redazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto redatto da un'associazione di categoria, individuano quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare, secondo Confindustria:

- i) i requisiti di autonomia e indipendenza richiedono: l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza *"come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile"*, la previsione di un *"riporto"* dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale operativo, l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative - ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio;
- ii) il connotato della professionalità deve essere riferito al *"bagaglio di strumenti e tecniche"* necessari per svolgere efficacemente l'attività di Organismo di Vigilanza;
- iii) la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del Modello organizzativo particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente all'attività di vigilanza sul Modello e *"priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari"*.

Circa l'identificazione dell'Organismo di Vigilanza e la sua composizione, il Decreto prevede esclusivamente che:

- negli enti di piccole dimensioni i compiti dell'Organismo di Vigilanza possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente (art. 6, comma 4);
- nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'Organismo di Vigilanza (art. 6, comma 4-bis).

Le Linee Guida di Confindustria indicano quali opzioni possibili per l'ente, al momento dell'individuazione e

configurazione dell'Organismo di Vigilanza:

- (i) l'affidamento delle funzioni di Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale;
- (ii) l'attribuzione del ruolo di Organismo di Vigilanza al comitato per il controllo interno, ove esistente, purché composto esclusivamente da amministratori non esecutivi o indipendenti;
- (iii) l'attribuzione del ruolo di Organismo di Vigilanza alla funzione di *internal auditing*, ove esistente;
- (iv) la creazione di un Organismo *ad hoc*, a composizione monosoggettiva o plurisoggettiva, costituito, in quest'ultimo caso, da soggetti dell'ente (es. responsabile dell'*internal audit*, della funzione legale, ecc., e/o amministratore non esecutivo e/o indipendente e/o sindaco) e/o da soggetti esterni (es. consulenti, esperti, ecc.);
- (v) per gli enti di piccole dimensioni, sarebbe possibile l'attribuzione del ruolo di Organismo di Vigilanza all'organo dirigente.

In ottemperanza a quanto previsto nel Decreto e tenuto conto delle caratteristiche peculiari della propria struttura organizzativa, ARMONY S.p.A. con delibera del proprio organo amministrativo, ha affidato la funzione di Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del presente Modello e a curarne l'aggiornamento, a un Organismo plurisoggettivo composto in ottemperanza a quanto sopra indicato.

L'Organismo di Vigilanza, come sopra costituito, è dotato, come richiesto dal Decreto, di autonomi poteri di iniziativa e controllo ed opera in posizione di indipendenza e autonomia.

L'indipendenza e l'autonomia delle quali l'Organismo di Vigilanza deve necessariamente disporre sono garantite dal posizionamento riconosciuto all'Organismo di Vigilanza, nonché dalle linee di riporto verso il vertice aziendale operative attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del Modello.

La professionalità è assicurata dalle competenze specifiche maturate con riferimento al settore in cui opera la Società, nonché dalla facoltà riconosciuta all'Organismo di Vigilanza di avvalersi delle specifiche professionalità sia dei responsabili di varie funzioni aziendali sia di consulenti esterni per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento delle sue funzioni.

La continuità di azione è garantita oltretutto dalla circostanza che l'Organismo di Vigilanza è partecipato da un soggetto interno alla Società, privo di poteri gestionali nella Società.

In considerazione della specificità dei compiti attribuiti all'Organismo e delle professionalità di volta in volta richieste, nello svolgimento delle funzioni di vigilanza, controllo ed aggiornamento, l'Organismo si avvale della collaborazione delle funzioni interne della Società di volta in volta competenti.

Inoltre, ove siano richieste specializzazioni non presenti all'interno delle funzioni sopra indicate, l'Organismo potrà fare ricorso a consulenti esterni, i quali saranno nominati con delibera dell'organo amministrativo della Società, su specifica richiesta ed indicazione dell'Organismo stesso.

È rimesso all'Organismo di Vigilanza della Società di curare l'attuazione del presente Modello presso la Società.

3.2 Nomina e Requisiti

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera dell'Organo Amministrativo della Società.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per il numero di esercizi sociali stabilito dall'Organo Amministrativo della Società all'atto di nomina. Alla scadenza di detto termine, l'O.d.V. rimane comunque in carica fino a nuova delibera di nomina del Consiglio di Amministrazione. I membri dell'O.d.V. possono essere rieletti alla scadenza del loro mandato.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza, ovvero di ciascuno dei suoi componenti in caso di Organismo di Vigilanza a composizione plurisoggettiva, è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità di seguito elencati e descritti.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di Organismo di Vigilanza (o, in caso di Organismo costituito in forma plurisoggettiva, ciascuno dei suoi componenti) deve rilasciare una dichiarazione, sostanzialmente conforme a quella sub **Allegato 3**, nella quale attesti l'assenza di:

- relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado con i componenti dell'organo amministrativo o con i soggetti incaricati della revisione legale della società, ove nominati, nonché con i soggetti apicali della Società;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza, nonché coincidenze di interesse con la Società stessa esorbitanti da quelle ordinarie basate sull'eventuale rapporto di dipendenza o di prestazione d'opera intellettuale;
- funzioni di amministrazione con deleghe esecutive presso la Società o società da essa controllate;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale componente/esponente dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale componente/esponente dell'Organismo di Vigilanza;
- sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto o delitti ad essi assimilabili;
- condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, 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.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico dell'Organismo o di un suo componente, questi dovrà darne notizia all'Organo Amministrativo della Società e all'organo di controllo della Società e decadrà automaticamente dalla carica.

3.3 Rinuncia e sostituzione

L'Organismo di Vigilanza (o, in caso di Organismo costituito in forma plurisoggettiva, ciascuno dei suoi componenti) che rinuncia all'ufficio deve darne comunicazione scritta all'Organo Amministrativo e all'organo di controllo della Società.

La rinuncia ha effetto immediato. L'organo amministrativo della Società provvede alla sua sostituzione, nominando un nuovo Organismo (o, in caso di Organismo costituito in forma plurisoggettiva, ciascuno dei suoi componenti) nel più breve tempo possibile.

I membri dell'Organismo di Vigilanza nominati durano in carica per il tempo per il quale avrebbero dovuto rimanervi i soggetti da essi sostituiti.

3.4 Indipendenza e revoca

L'adozione di sanzioni disciplinari nonché di qualsiasi atto modificativo o interruttivo del rapporto della

Società con l'Organismo (o, in caso di Organismo costituito in forma plurisoggettiva, ciascuno dei suoi componenti) è deliberata dall'Organo Amministrativo della Società.

Fermo restando quanto precede, al fine di garantire la necessaria stabilità all'Organismo di Vigilanza, la revoca dell'Organismo di Vigilanza (o, in caso di Organismo costituito in forma plurisoggettiva, di uno o più dei suoi componenti), ovvero dei poteri ad esso attribuiti nell'ambito della relativa carica, può avvenire soltanto per una giusta causa.

L'attribuzione al soggetto che ricopra la funzione di Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale comunque incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza comporta l'incompatibilità di tale soggetto con la funzione di Organismo di Vigilanza. Tale incompatibilità deve essere tempestivamente comunicata all'Organo Amministrativo della Società ed accertata mediante deliberazione, con conseguente decadenza e sostituzione di tale soggetto.

3.5 Conflitti d'interesse e concorrenza

Nel caso in cui, con riferimento a una data operazione a rischio o categoria di operazioni a rischio, l'Organismo di Vigilanza (o, in caso di Organismo costituito in forma plurisoggettiva, un suo componente) si trovi, o ritenga di trovarsi o di potersi venire a trovare, in una situazione di potenziale o attuale conflitto di interessi con la Società nello svolgimento delle sue funzioni di vigilanza, tale soggetto deve comunicare ciò immediatamente all'organo amministrativo della Società (nonché agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza, se ciò sia applicabile).

La sussistenza di una situazione di potenziale o attuale conflitto di interessi determina, per tale soggetto, l'obbligo di astenersi dal compiere atti connessi o relativi a tale operazione nell'esercizio delle funzioni di vigilanza; in tal caso, l'Organismo di Vigilanza provvede a:

- sollecitare la nomina di altro soggetto quale suo sostituto per l'esercizio delle funzioni di vigilanza in relazione all'operazione o categoria di operazioni in questione oppure,
- in caso di Organismo di Vigilanza a composizione plurisoggettiva ove il conflitto di interessi riguardi uno solo dei suoi membri, provvede a delegare la vigilanza relativa all'operazione o categoria di operazioni in questione agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza.

A titolo esemplificativo, costituisce situazione di potenziale conflitto di interessi in una data operazione o categoria di operazioni il fatto che un soggetto sia legato ad uno o più altri soggetti coinvolti in una operazione o categoria di operazioni a causa di cariche sociali, rapporti di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado, lavoro, consulenza o prestazione d'opera retribuita, ovvero altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza ai sensi dell'art. 2399, comma 1, lett. c), c.c.

3.6 Funzioni e poteri

All'Organismo sono affidate le seguenti funzioni:

a) Aggiornamenti:

- proporre agli organi societari competenti di emanare disposizioni procedurali di attuazione dei principi e delle regole contenute nel Modello;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando al Consiglio di Amministrazione o all'Amministratore Delegato le possibili aree di intervento;
- valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, sollecitando eventuali modifiche del Modello

volte (i) a correggere eventuali disfunzioni o lacune, come emerse di volta in volta; (ii) ad adeguare il Modello a significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento dell'attività di impresa ovvero (iii) a recepire eventuali modifiche normative;

b) Verifiche e controlli:

- verificare periodicamente, con cadenza almeno quadrimestrale e comunque in ogni caso di mutamenti legislativi e/o dell'attività e/o della struttura aziendale, la mappa delle aree a rischio di reato (cd. attività sensibili), al fine di adeguarla ai suddetti mutamenti. A tal fine all'Organismo dovranno essere segnalate, da parte del *management* e degli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle varie funzioni societarie, nonché da parte dei lavoratori, le eventuali situazioni che possano esporre la Società a rischio di reato. Tali comunicazioni dovranno avvenire in forma scritta, ad esempio ad un indirizzo di posta elettronica appositamente creato per i membri dell'Organismo di Vigilanza;
- effettuare periodicamente, se del caso anche mediante l'utilizzo di professionisti esterni, verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, in particolare assicurandosi che le procedure e i controlli previsti siano posti in essere e possibilmente documentati e che i principi etici vengano rispettati;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su operazioni o atti specifici posti in essere, selezionati a campione ovvero in base alle particolarità dell'operazione;
- preoccuparsi che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace vengano intraprese tempestivamente;
- documentare tutte le verifiche ed i controlli eseguiti e quindi raccogliere, elaborare e conservare le informazioni e riferire periodicamente all'organo amministrativo gli esiti dei propri controlli. Inoltre, con cadenza annuale, l'OdV redige, prima della scadenza del termine per l'approvazione della bozza di bilancio, una relazione scritta da inviare al Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al Collegio Sindacale, avente ad oggetto:
 - l'attività di vigilanza dallo stesso svolta nel periodo di riferimento;
 - le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
 - gli interventi correttivi e migliorativi suggeriti ed il loro stato di realizzazione.

c) Formazione:

- sollecitare la promozione di iniziative per la formazione e la corretta divulgazione del Modello.

d) Violazioni e sanzioni:

- segnalare le eventuali violazioni al Modello e al D. Lgs. 231/2001 riscontrate nello svolgimento delle funzioni attribuitegli dal presente Modello all'organo amministrativo della Società, nonché riferirne all'organo di controllo della stessa nell'ambito dello scambio reciproco di informazioni;
- coordinarsi con il *management* aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, suggerendo i provvedimenti ritenuti più opportuni a porre rimedio alle violazioni.

Per assolvere ai suddetti compiti l'Organismo di Vigilanza dovrà avere libero accesso ai luoghi di lavoro e a tutta la documentazione aziendale e la possibilità di acquisire i dati e le informazioni rilevanti dai soggetti responsabili e/o interessate, mantenendo, nell'ambito dello svolgimento delle suddette attività, il massimo riserbo relativamente alle informazioni e notizie acquisite.

L'organo amministrativo della Società cura l'adeguata e tempestiva comunicazione alle strutture aziendali dei poteri e delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza.

3.7 Obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza di ARMONY S.p.A. e canale di segnalazione interna

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia e funzionamento del Modello, l'O.d.V. è destinatario:

- delle informazioni utili e necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza affidati all'O.d.V. stesso;
- dell'informativa proveniente dal Gestore del canale di segnalazione interna, di cui al D. Lgs. 24/2023, in merito alle segnalazioni relative a violazioni, presunte o effettive, del Modello e/o condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, avvenute o in corso di esecuzione.

3.7.1 Informazioni all'Organismo di Vigilanza

In ambito aziendale, i **soggetti in posizione apicale ed i loro sottoposti** (es. responsabili di Funzione della Società) devono comunicare all'Organismo di Vigilanza:

- su richiesta dello stesso O.d.V. e con le modalità da questo definite, le informazioni e le attività di controllo svolte, a livello di propria area operativa, utili all'esercizio dell'attività dell'O.d.V. in termini di verifica di osservanza, efficacia ed aggiornamento del presente Modello e da cui possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;
- su base periodica, le informazioni identificate nel presente Modello, nonché qualsiasi altra informazione identificata dall'Organismo e da questo richiesta alle singole strutture organizzative e manageriali della Società attraverso direttive interne;
- ad evidenza, ogni altra informazione proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività "sensibili" ed il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'Organismo le informazioni concernenti:
 - ✓ provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, amministrazione finanziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
 - ✓ gli accertamenti degli Enti di controllo in materia amministrativa, fiscale, ambientale e relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori;
 - ✓ richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto;
 - ✓ operazioni sul capitale sociale, operazioni di destinazione di utili e riserve, operazioni di acquisto e cessione di partecipazioni di Aziende o loro rami, operazioni di fusione, scissione, scorporo, nonché tutte le operazioni anche nell'ambito del Gruppo che possano potenzialmente ledere l'integrità del capitale sociale;
 - ✓ decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici anche europei;
 - ✓ notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- ✓ il sistema delle deleghe degli amministratori e di ogni sua successiva modifica e/o integrazione, nonché l'assetto organizzativo;
- ✓ il sistema dei poteri di firma aziendale e di ogni sua successiva modifica e/o integrazione;
- ✓ le segnalazioni e/o notizie relative ai reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- ✓ gli infortuni sul lavoro che abbiano superato i 40 giorni di inabilità;
- ✓ rapporti preparati dai responsabili delle varie funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto.
- ✓ altri documenti dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001.

Si precisa infine che, tali informazioni potranno anche essere raccolte direttamente dall'O.d.V. nel corso delle proprie attività di controllo periodiche, attraverso le modalità che l'O.d.V. riterrà più opportune.

I Collaboratori e Dipendenti della Società saranno tenuti a comunicare all'Organismo di Vigilanza completa informativa (con copia della documentazione in loro possesso) in relazione ai fatti sopra indicati, sia essa relativa a sé stessi ovvero ad altri Destinatari.

Le competenti funzioni aziendali della Società trasmettono tempestivamente all'Organismo di Vigilanza completa informativa in relazione ai procedimenti svolti e alle eventuali sanzioni irrogate o agli altri provvedimenti adottati (ivi compresi i provvedimenti disciplinari verso i Dipendenti), ivi inclusi gli eventuali provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

L'obbligo di informazione grava su tutto il personale (apicali e sottoposti alla direzione e alla vigilanza di questi ultimi) che venga in possesso di notizie relative alla commissione dei reati o a comportamenti non in linea con le regole di condotta.

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, pertanto, dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Tutte le informazioni sopra descritte possono essere comunicate all'O.d.V. al seguente indirizzo di posta elettronica: odv@armonycucine.it.

3.7.2. Canale di segnalazione interna

Inoltre, in attuazione del Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 – con il quale è stata recepita nel nostro ordinamento la Direttiva (UE) 2019/1937 (c.d. "Direttiva Whistleblowing"), riguardante la protezione dei soggetti che segnalano violazioni del diritto dell'Unione di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato – e del disposto dell'art. 6, comma 2-*bis*, D. Lgs. n. 231/2001, la Società ha previsto e disciplinato, all'interno della procedura sub **Allegato 4**, un c.d. "canale di segnalazione interna" tramite il quale tutti i soggetti che si trovino anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con ARMONY S.p.A. possono effettuare le segnalazioni riguardanti violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, indicate nel Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, tra le quali le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, oppure violazioni dei principi e prescrizioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e/o del Codice

Etico della Società, commesse dal personale della Società e di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Tali segnalazioni, dunque, possono essere effettuate non soltanto da tutti Destinatari del Modello – ivi inclusi coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per ARMONY S.p.A. o con ARMONY S.p.A. (es. professionisti, consulenti, agenti, fornitori, partner commerciali, clienti, ecc.) – ma anche da tutti i soggetti che esercitino la propria attività lavorativa in un ente pubblico o privato e che siano stati (o ritengano, in buona fede, di essere stati) testimoni di un illecito o di un'irregolarità riferibile al personale di ARMONY S.p.A..

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su notizie veritiere ed elementi di fatto precisi e concordanti. I canali dedicati alla trasmissione delle segnalazioni garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante, dei soggetti segnalati, nonché di tutti i soggetti coinvolti o menzionati nella segnalazione, in ottemperanza a quanto stabilito dal D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

La gestione delle segnalazioni ed il relativo trattamento dei dati personali e delle informazioni raccolte è effettuato da ARMONY S.p.A., nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili, ivi inclusa la normativa in materia di protezione dei dati personali e, in specie, il Decreto Legislativo 30/06/2003 n. 196 e s.m.i. (Codice in materia di protezione di dati personali) e il Regolamento Europeo 2016/679 (GDPR).

Inoltre, nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all'art. 6, comma 2-*bis*, del D. Lgs. 231/2001 e del richiamato D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, non è punibile l'ente o la persona segnalante (di cui all'art. 3 del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24) che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto (escluse le informazioni classificate, il segreto professionale forense e medico, la segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali) o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione.

Le limitazioni di responsabilità, tuttavia, operano solo nei casi in cui ricorrono due condizioni:

1. La prima richiede che al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione.
2. La seconda condizione, invece, esige che la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal d.lgs. n. 24/2023 per beneficiare della tutela dalle ritorsioni.

La Società, conformemente a quanto previsto dal D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, tutela i segnalanti da atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Nel caso di violazione degli obblighi di riservatezza e/o di atti di ritorsione e/o discriminatori nei confronti del segnalante, nonché nel caso di effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate, ARMONY S.p.A. provvederà ad adottare sanzioni disciplinari.

3.7.3 Canali di comunicazione e informativa all'Organismo di Vigilanza

Le suddette segnalazioni dovranno essere effettuate esclusivamente attraverso uno o più dei "canali di comunicazione" istituiti dalla Società e con le modalità espressamente indicate. Tali canali di comunicazione

garantiscono la riservatezza sull'esistenza e sul contenuto della segnalazione, nonché sull'identità dei soggetti segnalanti (ove comunicati), dei facilitatori (se presenti), dei soggetti segnalati e/o, comunque, di tutti i soggetti coinvolti o menzionati nella segnalazione.

Al riguardo, in osservanza di quanto disposto dall'art. 6, comma 2-*bis*, D. Lgs. n. 231/2001, è istituita un'apposita procedura denominata "**PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING di ARMONY S.p.A.**", allegata al presente Modello (**Allegato 4**), volta a disciplinare il processo di invio, ricezione, analisi e trattamento, nonché le modalità di gestione dell'istruttoria, delle segnalazioni da parte del Gestore del canale di segnalazione interna.

Anche i consulenti, i collaboratori ed i partner commerciali, per quanto riguarda la loro attività nei confronti di ARMONY S.p.A., potranno effettuare la segnalazione direttamente al Gestore del canale di segnalazione interna.

Il Gestore del canale di segnalazione interna valuterà le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere; gli eventuali provvedimenti conseguenti saranno definiti e applicati dalla Società in conformità a quanto previsto in ordine al sistema disciplinare e/o all'adozione di rimedi sanzionatori civilistici fino alla risoluzione del contratto.

Per le segnalazioni rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001, il Gestore del canale di segnalazione interna informa l'Organismo di Vigilanza circa l'esistenza della segnalazione ed i risultati dell'istruttoria prima della chiusura definitiva della stessa, allo scopo di raccogliere le sue osservazioni e le eventuali ulteriori esigenze di approfondimento.

All'Organismo di Vigilanza, inoltre, vengono sempre trasmesse dal Gestore del canale di segnalazione interna le informazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 perché aggiorni la valutazione dei rischi e adotti le iniziative che ritiene opportune ai fini della prevenzione.

CAPITOLO 4

SISTEMA DISCIPLINARE

4.1 In generale

La definizione di un sistema disciplinare, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'irrogazione di una condanna penale nei confronti del dipendente, del dirigente, del soggetto apicale o degli altri Destinatari del Modello ovvero dall'instaurarsi di un procedimento penale e finanche dalla commissione di un reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Ai fini dell'applicazione del sistema disciplinare, costituisce condotta rilevante, che determina l'eventuale applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal presente capitolo 4, ogni azione o comportamento, anche di carattere omissivo, posto in essere in violazione delle norme contenute nel presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nelle procedure e protocolli ivi richiamati e/o nel Codice Etico della Società.

Allo stesso modo, a titolo meramente esemplificativo, ancorché non esaustivo, costituisce condotta rilevante, che determina l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal presente capitolo 4:

- l'essersi resi responsabili di una o più misure ritorsive previste dall'art. 17 del D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 o l'aver suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del *whistleblower*;
- l'aver ostacolato una segnalazione effettuata ai sensi del D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 o l'aver tentato di ostacolarla;
- l'essersi resi responsabili di una violazione dell'obbligo di riservatezza nella gestione delle segnalazioni;
- **il mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute;**
- l'essersi resi responsabili dei reati di calunnia o diffamazione, accertati con sentenza, anche non definitiva, commessi con la denuncia o con la segnalazione effettuata, ovvero l'essersi resi civilmente responsabili, per aver riferito, nelle segnalazioni o denunce effettuate, informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari dovrà essere ispirata al principio di proporzionalità e gradualità, in particolare nell'individuazione della sanzione correlata, dove si tiene conto degli aspetti oggettivi e soggettivi della condotta rilevante.

Nello specifico, sotto il profilo oggettivo ed in termini di gradualità, si tiene conto delle:

- violazioni del Modello che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato modesta esposizione a rischio;
- violazioni del Modello che hanno comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio;
- violazioni del Modello che hanno integrato un fatto di rilievo penale.

Le condotte rilevanti assumono, inoltre, maggiore o minore gravità in relazione alle circostanze in cui è stato commesso il fatto ed ai seguenti aspetti soggettivi:

- commissione di più violazioni con la medesima condotta;
- il comportamento complessivo del responsabile della violazione, anche con riferimento a precedenti

violazioni;

- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto cui è riferibile la condotta contestata;
- l'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza, imperizia, tenuto anche conto del grado di prevedibilità dell'evento;
- condivisione di responsabilità con altri soggetti concorrenti nella violazione della procedura.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla funzione e/o agli organi societari competenti.

4.2 Sanzioni nei confronti dei dipendenti

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello, dalle procedure e protocolli ivi richiamati e/o dal Codice Etico della Società costituisce adempimento, da parte dei dipendenti della Società, agli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del Modello, delle procedure e protocolli ivi richiamati e/o del Codice Etico rappresenta parte sostanziale e integrante.

I comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle disposizioni del presente Modello, delle procedure e protocolli ivi richiamati e/o del Codice Etico della Società costituiscono, pertanto, illeciti disciplinari; la commissione di illeciti disciplinari è sanzionata dalla Società mediante l'applicazione di sanzioni, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle disposizioni del contratto collettivo di lavoro applicabile, in particolare allorché si tratti di comminare una sanzione più grave del richiamo verbale.

Poiché le regole di condotta previste dal presente Modello, dalle procedure e protocolli ivi richiamati e/o dal Codice Etico della Società sono assunte dalla Società in piena autonomia rispetto ai profili di illiceità eventualmente conseguenti alle condotte stesse, l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito dei procedimenti penali eventualmente iniziati nei confronti dei dipendenti.

La Società rinvia, per la disciplina dei rapporti con i propri dipendenti, al contratto collettivo nazionale di lavoro in essere e di volta in volta applicabile.

I provvedimenti disciplinari saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano, nel pieno rispetto del principio di gradualità e proporzionalità tra infrazione commessa e sanzione irrogata, in conformità con quanto previsto dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Nel caso di recidiva potranno essere applicate le sanzioni di grado immediatamente superiore a quelle applicate per le mancanze precedenti.

È fatta, in ogni caso, salva la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello, delle procedure e protocolli ivi richiamati e/o del Codice Etico della Società da parte di un Dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Il presente Modello (ovvero le parti rilevanti di esso ai fini di cui al presente Capitolo 4) ed il Codice Etico devono essere affissi permanentemente in luoghi di lavoro accessibili a tutti, ai sensi e per gli effetti

dell'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare, il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso, può inoltre avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori o di quelle previste dai CCNL.

4.3 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle procedure ed istruzioni interne previste dal presente Modello, dalle procedure e protocolli ivi richiamati e/o dal Codice Etico della Società o di adozione, nell'espletamento di attività sensibili o strumentali, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, delle procedure e protocolli ivi richiamati e/o del Codice Etico della Società, si provvederà ad applicare, nei confronti dei responsabili, le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di Lavoro per dirigenti applicabile.

Se la violazione commessa determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

4.4 Sanzioni nei confronti di altri soggetti

4.4.1 Membri dell'organo amministrativo e dell'organo di controllo

In caso di violazione del presente Modello, delle procedure e protocolli ivi richiamati e/o del Codice Etico della Società da parte di alcuno degli amministratori e/o di alcuno dei membri dell'organo di controllo della Società, l'Organismo informa di tale violazione il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, nonché i soci per l'adozione di adeguati provvedimenti, che possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale;
- sospensione, in tutto o in parte, del diritto alla indennità di carica;
- altri provvedimenti considerati opportuni rispetto alla gravità della violazione (revoca per giusta causa, azione di responsabilità, altro).

4.4.2 Consulenti, Partner ed Agenti

In caso di violazione del presente Modello e/o del Codice Etico della Società da parte di collaboratori, consulenti o altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, tale da determinare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, le funzioni aziendali competenti provvedono ad adottare gli opportuni provvedimenti, quali l'applicazione di penali e/o la risoluzione dei rapporti contrattuali con gli stessi, in conformità alle norme di legge che disciplinano i rapporti con tali soggetti e le specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento danni qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello e dal Codice Etico, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o assumere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello, dal Codice Etico e/o del Decreto da parte della Società. In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la risoluzione del contratto con eventuale applicazione di penali.

CAPITOLO 5

SELEZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

5.1 SELEZIONE

L'O.d.V., in coordinamento con l'Ufficio Risorse Umane, valuta, insieme alle Funzioni richiedenti ed alle eventuali società di *Head Hunting* coinvolte, le modalità attraverso cui è istituito e/o aggiornato uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione, che tenga conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, il processo di selezione:

- prevede la compilazione di una scheda di valutazione dei candidati, quadri e dirigenti, e la relativa modulistica standard a cura dei selezionatori, al fine di garantire la tracciabilità delle motivazioni che hanno indotto alla scelta/esclusione del candidato;
- è basato sul principio della puntuale valutazione delle capacità tecnico-professionali del candidato e della tracciabilità delle informazioni acquisite ai fini di tale valutazione (es. curriculum vitae, eventuali test di valutazione delle capacità rispetto ai requisiti richiesti dalla Società, ecc.);
- garantisce l'acquisizione di tutte le informazioni atte a valutare eventuali profili di sensibilità rispetto a quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001 (ad esempio: parenti aventi cariche presso la Pubblica Amministrazione);
- prevede l'individuazione del soggetto responsabile della gestione dell'attività di selezione;
- prevede il divieto di concludere contratti o conferire incarichi per attività lavorativa o professionale, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, ad ex dipendenti pubblici che, ai sensi di quanto previsto dal comma 16-ter dell'art. 53 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del medesimo decreto, se la Società è stata destinataria dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. A far data dall'entrata in vigore della L. 190/2012 i contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di questo divieto sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti;
- in considerazione dei requisiti minimi richiesti dal Codice Etico di ARMONY S.p.A., ai candidati è richiesto altresì il certificato del casellario giudiziario e dei carichi pendenti, i quali verranno gestiti secondo la vigente normativa a tutela della Privacy.

La funzione responsabile assicura la compilazione e l'archiviazione della documentazione a supporto anche a disposizione dell'O.d.V.

5.2 INFORMAZIONE

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire la corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta ivi contenute nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività a rischio. Attraverso la collaborazione con l'Ufficio Risorse Umane e con i responsabili delle Funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza, sulla base all'attività di controllo svolta, può indicare la necessità di integrare il sistema di informazione e

formazione rivolto ai dipendenti della Società.

Il presente Modello è comunicato a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione dello stesso, nonché a tutti i neo-assunti, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro. E' stato inoltre istituito uno spazio dedicato all'argomento all'interno del portale aziendale (intranet) – liberamente accessibile da parte di tutti i dipendenti della Società – nel quale sono pubblicati e, all'occorrenza, aggiornati il Modello 231, il Codice Etico della Società, la procedura di *Whistleblowing* di ARMONY S.p.A. e il testo del D. Lgs. 231 del 2001.

Inoltre, il Modello, nella sua versione integrale, è oggetto di affissione pubblica nella apposita bacheca aziendale ed è oggetto dell'attività di formazione descritta nel paragrafo successivo.

Per tutti i dipendenti della Società¹⁶, ai quali vanno consegnate copie del Modello, del D. Lgs. 231/01 e del Codice Etico, si richiede la compilazione di una formale "dichiarazione d'impegno", acquisita nella forma scritta (**Allegato 5**).

5.3 FORMAZIONE

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

La formazione sui principi e contenuti del Modello è garantita dall'Ufficio Risorse Umane che, secondo quanto indicato e pianificato dall'Organismo di Vigilanza, identifica la migliore modalità di fruizione di tali servizi.

¹⁶ Dal novero dei dipendenti tenuti alla dichiarazione di impegno possono essere esclusi, a giudizio della Società, i soli dipendenti adibiti a mansioni operative che non possano comportare in alcun modo l'esercizio di attività sensibili ai fini del D. Lgs. 231/2001. Anche per tali dipendenti si sottolinea che il presente Modello costituisce a tutti gli effetti un regolamento aziendale quale espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro ed in quanto disponibile in luogo accessibile a tutti costituirà altresì codice disciplinare.

CAPITOLO 6

SELEZIONE E INFORMATIVA FORNITORI

6.1 SELEZIONE

Il processo di selezione di terze parti prevede che la Società riceva adeguata informativa sulla eventuale pendenza (anche passata) di procedimenti ex D. Lgs. 231/2001 in capo alla controparte e/o al suo rappresentante legale. A tal fine la Società, nell'ambito delle procedure di qualificazione e selezione dei fornitori, dovrà possibilmente prevedere che qualsiasi rapporto negoziale sia subordinato all'acquisizione di tale informativa e che la controparte si obblighi a comunicare ogni variazione riguardante le informazioni fornite.

In caso di dichiarate pendenze di procedimenti ex D. Lgs. 231/2001, in essere o passate, la Società ne dà tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza attraverso i canali dedicati.

6.2 INFORMATIVA

Nel caso di rapporti negoziali con terze parti, la Società chiederà che i relativi contratti/incarichi contengano specifiche clausole, con dichiarazioni e garanzie ai fini del D. Lgs. 231/2001 tali da tutelare la Società dai rischi e dalle responsabilità connesse. I contratti/incarichi devono:

- essere definiti per iscritto, in tutte loro condizioni e termini;
- essere sottoscritti dai soggetti aventi idonei poteri ed a ciò espressamente delegati, secondo il vigente sistema di procure e deleghe;
- essere sottoposti ad un iter autorizzativo interno orientato al rispetto del principio di separazione delle funzioni (tra chi propone l'accordo, chi lo verifica e chi lo sottoscrive) ed alla corretta verifica dei contenuti e degli impegni economici;
- contenere clausole standard al fine del rispetto del D. Lgs. 231/2001 (ovvero, se si tratta di soggetto straniero o operante all'estero, al rispetto della normativa internazionale e locale relativa, in particolare, a comportamenti configuranti ipotesi corrispondenti alla corruzione e alla truffa ai danni di enti pubblici);
- contenere apposita dichiarazione dei medesimi con cui si affermi di essere a conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 (ovvero, se si tratta di soggetto straniero o operante all'estero, al rispetto della normativa internazionale e locale relativa, in particolare, a comportamenti configuranti ipotesi corrispondenti alla corruzione e alla truffa ai danni di enti pubblici) e di impegnarsi a tenere comportamenti conformi al dettato della norma;
- contenere apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al D. Lgs. 231/2001 (ovvero, se si tratta di soggetto straniero o operante all'estero, al rispetto della normativa internazionale e locale relativa, in particolare, a comportamenti configuranti ipotesi corrispondenti alla corruzione e alla truffa ai danni di enti pubblici) (es. clausole risolutive espresse, penali).

ALLEGATO 1

REATI PRESUPPOSTO

1) Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25):

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316 bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316 ter c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di un altro Ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);
- Frode informatica a danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 640 ter c.p.);
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
- Turbata libertà del procedimento di scelta dei contraenti (art. 353-bis c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n. 898);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione (artt. 318, 319, 319 bis, 320, 321);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (322-bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.);
- Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.).

2) Reati di criminalità informatica e trattamento illecito di dati introdotti nel Decreto dalla Legge 48/2008 (art. 24 bis):

- Falsità riguardanti un documento informatico (art. 491 bis c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici e telematici (art. 635 quater c.p.);

- Danneggiamento di sistemi informatici e telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.);
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105).

3) Reati di criminalità organizzata introdotti nel Decreto dalla Legge 94/2009 (art. 24 ter):

- Associazione per delinquere (art 416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309);
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91);
- Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, escluse quelle previste dall'articolo 2, terzo comma, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, comma 2, lett. a), numero 5) c.p.p.).

4) Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti nel Decreto dalla Legge 409/2001 e modificati con Legge 99/2009 (art. 25 bis):

- 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 in 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 bollati contraffatti o alterati (art. 464, commi 1 e 2, c.p.);
- Contraffazione, alterazione, uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti industriali con segni falsi (474 c.p.).

5) Delitti contro l'industria e il commercio, introdotti nel Decreto dalla Legge 99/2009 (art. 25-bis 1):

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

- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.).

6) Reati societari, introdotti dal D. Lgs. 61/2002 e modificati dalla Legge 262/2005, dalla Legge 190/2012, dalla Legge 69/2015 e dal D. Lgs. 15 marzo 2017 n. 38 (art. 25-ter):

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.);
- False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
- Falso in prospetto (art. 2623 c.c.);
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (2624 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione (art. 2635-bis c.c.);
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D. Lgs. 19/2023).

7) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti nel Decreto dalla Legge 7/2003 (art. 25-quater):

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.);
- Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-bis.1 c.p.) [introdotta dal D. Lgs. n. 21/2018];
- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.);
- Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1) [introdotta dal D.L. n. 7/2015, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 43/2015];
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.);
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 quinquies.1 c.p.);
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.);

- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.);
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.);
- Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.) [introdotto dal D.Lgs. 21/2018];
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1);
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2);
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3);
- Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5);
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2);

8) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti nel Decreto dalla Legge 7/2006 (art. 25-quater.1)

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

9) Reati contro la personalità individuale, introdotti nel Decreto dalla Legge 228/2003 e modificati con la Legge 38/2006, con il D.Lgs. 39/2014 e dalla legge 29 ottobre 2016 n.199 (art. 25-quinquies):

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600 bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);
- Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600 quater c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600 quater.1 c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.).

10) Abusi di mercato, introdotti nel Decreto dalla Legge 62/2005 e modificati dalla Legge 262/2005 (art. 25-sexies):

- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 del D. Lgs. 58/1998);
- Manipolazione del mercato (art. 185 del D. Lgs. 58/1998);
- Altre fattispecie di abuso di mercato (art. 187-quinquies del D. Lgs. 58/1998).

11) Reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, introdotti nel Decreto dalla Legge 123/2007 (art. 25-septies):

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose, gravi o gravissime (art. 590 c.p.).

12) Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita introdotti dal D.Lgs. 231/2007, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies):

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648 bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648 ter.1 c.p.).

13) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, introdotti dal D. Lgs. 184/2021 (art. 25-octies.1):

- indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.);
- detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.);
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.);
- frode informatica (art. 640-ter c.p.), aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale;
- Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 comma 2, D. Lgs. n. 231/2001).

14) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti nel Decreto dalla Legge 99/2009 (art. 25-novies):

- Immissione su sistemi di reti telematiche a disposizione del pubblico, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta o parte di essa (art. 171, primo comma, lett. a-bis), Legge 633/41);
- Reati di cui al punto precedente commessi in relazione a un'opera altrui non destinata alla pubblicazione, ovvero con usurpazione della paternità dell'opera, ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera medesima, qualora ne risulti offesa all'onore od alla reputazione dell'autore (art. 171, terzo comma, Legge 633/41);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi intesi unicamente a consentire o facilitare la rimozione arbitraria o l'elusione funzionale di dispositivi applicati a protezione di un programma per elaboratori (art. 171-bis, primo comma, Legge 633/41);
- Riproduzione, trasferimenti su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita e concessione in locazione della banca di dati (art. 171-bis, secondo comma, Legge 633/41);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o

commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter, comma 1 Legge 633/41);

- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione di detti dati (art. 171-septies Legge 633/41);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzazione per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies Legge 633/41).

15) Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto nel Decreto dalla Legge 116/2009 (Art. 25-decies)

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

16) Reati ambientali, introdotti dal D. Lgs. 121/2011 e modificati dalla Legge 68/2015 (art. 25-undecies):

- Inquinamento ambientale (452-bis c.p.);
- Disastro ambientale (452-quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (452-quinquies c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (452-sexies c.p.);
- Circostanze aggravanti (452-octies c.p.)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n. 150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6);
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose, in assenza di autorizzazione o dopo che la stessa sia stata sospesa o revocata e scarico nelle acque del mare, da parte di navi o aeromobili, di sostanze o materiali per i quali vige il divieto assoluto di sversamento (art. 137, commi 2, 3, 5, 11 e 13, D. Lgs. 152/2006);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 commi 1, 3, 5 e 6 secondo periodo D. Lgs. 152/2006);
- Omessa bonifica dei siti in conformità al progetto approvato dall'autorità competente (art. 257 commi 1 e 2 D. Lgs. 152/2006);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 comma 4 secondo periodo D. Lgs. 152/2006);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259 comma 1 D. Lgs. 152/2006);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p., che ha abrogato art. 260 commi 1 e 2 D. Lgs. 152/2006);
- 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 (art. 260-bis D. Lgs. 152/2006);

- Superamento di valori limite di emissione che determinano il superamento dei valori limite di qualità dell'aria (art. 279 comma 5 D. Lgs. 152/2006);
- Falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni previste dall'art. 16, par. 1, lett. a), c), d), e), ed l), del Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e ss.mm.ii. (art. 3 Legge n. 150/1992);
- Cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive (art. 3 Legge n. 549/1993);
- Inquinamento doloso di nave battente qualsiasi bandiera (art. 8 D. Lgs. n. 202/2007);
- Inquinamento colposo di nave battente qualsiasi bandiera (art. 9 D. Lgs. n. 202/2007).

17) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, introdotto dal Decreto Legislativo 109 del 16 luglio 2012 (art. 25-duodecies):

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

18) Razzismo e xenofobia, introdotto nel Decreto dalla Legge n. 167 del 20 novembre 2017, art. 5, comma 2 (art. 25-terdecies):

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

19) Reato di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, introdotti nel Decreto dalla legge 13 dicembre 1989, n. 401 (art. 25-quaterdecies):

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

20) Reati tributari, introdotti dalla L. n. 157/2019 e dal D. Lgs. n. 75/2020 (Art. 25-quinquesdecies):

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

21) Reati di contrabbando, introdotti dal D. Lgs. n. 75/2020 (Art. 25-sexiesdecies):

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 43/1973);

- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 43/1973);
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 43/1973);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 43/1973);
- Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 43/1973);
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 43/1973).

22) Costituiscono reato-presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva ex art. 12, L. n. 9/2013:

- Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.);
- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.);
- Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

23) Reati transnazionali (L. n. 146/2006):

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del Testo Unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del Testo Unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del Testo Unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.).

24) Delitti contro il patrimonio culturale (richiamati dall'art. 25-septiesdecies del D. Lgs. n. 231/2001)

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

25) Delitti di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (richiamati dall'art. 25-duodevicies del D. Lgs. n. 231/2001)

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

ALLEGATO 3

DICHIARAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

DI ARMONY S.p.A. A SOCIO UNICO

Modello di Organizzazione, Gestione e controllo ex. D. Lgs. 231/2001

Il sottoscritto, [nome e cognome], nato a [luogo di nascita] il [data di nascita], in relazione alla proposta di nomina quale componente/esponente dell'Organismo di Vigilanza di ARMONY S.p.A. a socio unico (la "Società") ai sensi del vigente Modello di organizzazione, gestione e controllo ex. D. Lgs. 231/2001 della Società (il "Modello")

dichiara

- (i) di essere pienamente a conoscenza degli adempimenti da espletare e degli obblighi da osservare in qualità di membro dell'Organismo di Vigilanza;
- (ii) di essere dotato della necessaria professionalità e delle competenze tecniche per svolgere le funzioni assegnate dalla legge all'Organismo di Vigilanza;
- (iii) di non avere relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado con componenti dell'organo amministrativo della Società, sindaci e/o revisori incaricati dalla società di revisione legale, nonché soggetti apicali della Società attualmente in carica;
- (iv) di non ricoprire funzioni di amministrazione con deleghe esecutive presso la Società;
- (v) di non aver ricoperto funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale componente/esponente dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- (vi) di non esercitare poteri di firma e di non svolgere mansioni operative nelle aree a rischio individuate nel Modello;
- (vii) di non intrattenere, né di aver intrattenuto, rapporti di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale componente/esponente dell'Organismo di Vigilanza;
- (viii) di non avere subito sentenze di condanna anche non passate in giudicato, ovvero provvedimenti che comunque ne accertino la responsabilità, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D. Lgs. 231/2001 o delitti ad essi assimilabili;
- (ix) di non avere subito condanne, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, 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.

Tutto ciò premesso, il sottoscritto dichiara di accettare la nomina sopra indicata.

Luogo, data: _____

Firma: _____

ALLEGATO 4

PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

WHISTLEBLOWING

di

ARMONY S.p.A. A SOCIO UNICO

1. PREMESSA

Con l'adozione del Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, il legislatore ha dato attuazione nel nostro ordinamento alla Direttiva (UE) 2019/1937 (c.d. "Direttiva Whistleblowing") riguardante la protezione dei soggetti che segnalano violazioni del diritto dell'Unione di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

L'obiettivo della Direttiva è quello di creare un sistema di regole per quanto possibile uniformi a livello europeo, finalizzate a garantire la tutela dei soggetti segnalanti (i cc.dd. "*whistleblowers*"), in una prospettiva di tutela della libertà di manifestazione del pensiero dei segnalanti e di rafforzamento della legalità e della trasparenza nell'esercizio dell'attività d'impresa, in funzione di prevenzione dei reati.

Il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, in vigore dal 15 luglio 2023, ha abrogato e modificato la disciplina nazionale previgente, racchiudendo in un unico testo normativo – valido sia per il settore pubblico che per il settore privato – il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite che violino non solo disposizioni europee, ma anche nazionali, purché tali segnalazioni si basino su fondati motivi e abbiano ad oggetto condotte potenzialmente lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente.

Pertanto, la disciplina del Whistleblowing, precedentemente dettata (ai fini della responsabilità amministrativa degli enti) dall'art. 6, comma 2-*bis*, D. Lgs. n. 231/2001, è oggi confluita all'interno di un unico testo normativo di riferimento, al quale il D. Lgs. n. 231/2001 fa espresso rimando.

A seguito della sua modifica ed abrogazione, l'art. 6, comma 2-*bis*, D. Lgs. n. 231/2001 sancisce, infatti, che i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano prevedere, "*ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)*".

2. FINALITÀ

La presente procedura ha, pertanto, lo scopo di disciplinare il processo di invio, ricezione, analisi e trattamento, nonché le modalità di gestione dell'istruttoria, delle segnalazioni riguardanti violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società oppure violazioni dei principi e prescrizioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e/o del Codice Etico di ARMONY S.p.A., di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, nel rispetto della normativa vigente applicabile al soggetto e all'oggetto della segnalazione nonché della normativa in materia di protezione dei dati personali.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si applica non soltanto a tutti destinatari del Modello e/o del Codice Etico della Società – ossia i soci, i componenti dell'Organo Amministrativo, i componenti del Collegio Sindacale, i dipendenti, nonché coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per ARMONY S.p.A. e siano sotto il controllo e la direzione della società (es. stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto) e coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per ARMONY S.p.A. o con ARMONY S.p.A. (es. professionisti, consulenti, agenti, fornitori, partner commerciali, clienti, ecc.) – ma anche a tutti i soggetti

che esercitino la propria attività lavorativa in un ente pubblico o privato e che siano stati (o ritengano, in buona fede, di essere stati) testimoni di un illecito o di un'irregolarità riferibile al personale di ARMONY S.p.A..

Tale elenco include, oltre ai lavoratori dipendenti, anche i lavoratori autonomi, coloro che hanno un rapporto di collaborazione professionale con la Società, i liberi professionisti e i consulenti, i volontari, i tirocinanti, anche non retribuiti, oltre ai soci e alle persone con funzione di amministrazione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche solo in via di fatto.

La presente Procedura si applica, infine, alle persone il cui rapporto di lavoro è terminato, se la segnalazione riguarda episodi accaduti in corso di rapporto, e ai candidati in vista di un'assunzione, che abbiano acquisito le informazioni sulle violazioni durante il processo di selezione o in altre fasi della trattativa precontrattuale, e che potrebbero subire ritorsioni (quali, ad esempio, referenze di lavoro negative o boicottaggio).

La gestione delle segnalazioni ed il relativo trattamento dei dati personali e delle informazioni raccolte è effettuato da ARMONY S.p.A., nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili, ivi inclusa la normativa in materia di protezione dei dati personali e, in specie, il Decreto Legislativo 30/06/2003 n. 196 e s.m.i. (Codice in materia di protezione di dati personali) e il Regolamento Europeo 2016/679 (GDPR).

4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Tramite il canale di *Whistleblowing* descritto dalla presente procedura, conformemente a quanto previsto dall'art. 1, comma 1, D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, possono essere segnalate le violazioni o sospette violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o della Società, nonché le violazioni dei principi e prescrizioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e/o del Codice Etico di ARMONY S.p.A., di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, pubblico o privato.

Più nel dettaglio, possono formare oggetto di una segnalazione:

- a) la violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione. Si tratta delle violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti i seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- b) le violazioni di disposizioni europee che consistono in:
 - i. 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) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE;
 - ii. atti ed 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). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
 - iii. atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori richiamati dall'art. 2, comma 1, lett. a), nn. 3), 4) e 5), del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24;
- c) violazioni di disposizioni nazionali che consistono in:
 - i. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

- ii. condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli organizzativi e gestione.

Oggetto di segnalazione, inoltre, possono essere – sempre con il limite delle materie sopra indicate – sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse ma che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti, nonché, ulteriormente, le condotte che dovessero essere rivolte ad occultare le violazioni.

Non saranno trattate le segnalazioni:

- diverse dalle fattispecie sopra descritte e, in particolare, quelle legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante e/o quelle riferite a richieste, reclami o lamentele di natura commerciale.
- aventi ad oggetto notizie palesemente prive di fondamento, informazioni che sono già di dominio pubblico, nonché informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. “voci di corridoio”).

5. MODALITÀ OPERATIVE

Il processo si articola nelle seguenti fasi: invio delle segnalazioni; ricezione delle segnalazioni; valutazione preliminare; istruttoria; chiusura delle segnalazioni.

A) Invio delle segnalazioni

ARMONY S.p.A., al fine di garantire l'effettività del processo di segnalazione e fornire ampio ed indiscriminato accesso a tutti coloro che vogliono effettuare una segnalazione, ha messo a disposizione una pluralità di **canali di comunicazione tra loro alternativi** e, precisamente:

1. Piattaforma informatica (gestita da EQS Group S.r.l. con sede a Milano, Corso Vercelli n. 45, Part. Iva 11630410964) accessibile dal sito internet www.armonycucine.it e dall'intranet aziendale, la quale consente di effettuare la propria segnalazione tanto in forma scritta quanto in forma orale, attraverso un sistema di messaggistica vocale.

Qualora il segnalante decida di effettuare la segnalazione tramite la piattaforma informatica si rende noto che:

- nella pagina principale della piattaforma il segnalante può:
 - a. avviare la procedura per la creazione di una nuova segnalazione;
 - b. accedere a una segnalazione precedentemente inviata, interloquire con il Gestore del canale di segnalazione interna, ricevere le sue comunicazioni, richieste e riscontri nonché controllare l'avanzamento della segnalazione.

Per queste attività è necessario inserire nell'apposto spazio il codice numerico univoco fornito al segnalante al termine della creazione della segnalazione.
- nel caso di nuova segnalazione:
 - ✓ al segnalante viene proposto un questionario da compilare (i campi obbligatori sono marcati con un asterisco "*");
 - ✓ al termine della compilazione del questionario viene rilasciato un codice numerico univoco che il segnalante è tenuto a copiare e conservare in maniera sicura per poter successivamente accedere alla propria segnalazione in quanto lo stesso costituisce l'unica chiave di accesso alla sua segnalazione.

- nel caso di accesso ad una segnalazione già esistente, il segnalante può rivedere le informazioni da lui inserite, interloquire con il Gestore del canale di segnalazione interna e inserire eventuali nuove informazioni e/o documenti negli appositi campi.

2. Posta ordinaria all'indirizzo: Avv. Enrico Bevilacqua, Piazzale Ellero dei Mille n. 6, 33170 Pordenone (c.a. Gestore del canale di segnalazione interna di ARMONY S.p.A. a socio unico).

Qualora il segnalante opti per questo secondo canale di comunicazione, al fine di garantire la riservatezza richiesta dal D. Lgs. n. 24/2023 ed in vista della protocollazione riservata della segnalazione a cura del Gestore del canale di segnalazione interna, **è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse**: la prima con i dati identificativi del segnalante, unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. **Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa** che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al Gestore del canale di segnalazione interna. La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del gestore.

Qualsiasi sia il canale di comunicazione prescelto dal soggetto segnalante, le segnalazioni saranno ricevute dal **Gestore del canale di segnalazione interna** di ARMONY S.p.A. a socio unico, Avv. Enrico Bevilacqua, con Studio in Piazzale Ellero dei Mille n. 6, 33170 Pordenone.

Il monitoraggio sulla funzionalità del canale di comunicazione informatico è garantito da EQS Group S.r.l. con sede a Milano, Corso Vercelli n. 45, Part. Iva 11630410964 (email: il.support@eqs.com) che deve essere contattata in caso di eventuali malfunzionamenti.

Nel caso il segnalante utilizzi la piattaforma informatica dedicata per l'invio della segnalazione, il Gestore del canale di segnalazione interna di ARMONY S.p.A. informa sempre il mittente dell'avvenuta presa in carico della segnalazione. Sebbene le segnalazioni anonime siano accettate, ARMONY S.p.A. incoraggia i segnalanti a preferire quelle nominative, a beneficio della velocità ed efficacia delle indagini.

Infine, attraverso i canali sopra indicati è possibile, per il segnalante, richiedere anche un incontro diretto; in tali casi, il Gestore del canale di segnalazione interna si renderà disponibile a incontrarlo per raccogliere la segnalazione.

Le garanzie e le misure di protezione a tutela del segnalante sono indicate nel successivo paragrafo 7, cui si rimanda.

Segnalazioni ricevute al di fuori dei canali previsti. Il personale di ARMONY S.p.A. che dovesse ricevere una segnalazione transitata al di fuori dei canali previsti – laddove il segnalante abbia dichiarato espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia *whistleblowing* o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione stessa – considera la segnalazione come una "segnalazione *whistleblowing*" e la trasmette senza indugio (al più tardi, entro il settimo giorno dal suo ricevimento), in originale e con eventuali allegati, al Gestore del canale di segnalazione interna nel rispetto dei criteri della massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il segnalante e l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento.

Contenuto delle segnalazioni. Il segnalante effettua le segnalazioni fornendo le informazioni di cui dispone basate su fondati motivi e notizie veritiere e circostanziate. Le successive fasi, di verifica preliminare e accertamento, sono agevolate dalla ricezione di segnalazioni dal contenuto preciso e dettagliato, quali a titolo esemplificativo:

- circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- descrizione del fatto;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.
- indicazione di eventuali altre persone che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;

- indicazione o, se in possesso, messa a disposizione di eventuali documenti a sostegno della segnalazione;
- nei casi in cui la segnalazione non sia anonima, elementi identificativi del segnalante (es. generalità e dati di contatto).

Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il *whistleblower*, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti.

Possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. “voci di corridoio”).

In caso di segnalazioni infondate, effettuate in malafede o con grave negligenza, ARMONY S.p.A. si riserva il diritto di agire a difesa dei propri interessi e a tutela dei soggetti lesi.

B) Ricezione delle segnalazioni e valutazione preliminare

Il Gestore del canale di segnalazione interna analizza tempestivamente le segnalazioni pervenute e rilascia al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione della stessa.

Successivamente, in base al contenuto della segnalazione:

- i. qualora la segnalazione abbia contenuto preciso, circostanziato e verificabile, e faccia riferimento a fatti rilevanti ai sensi della normativa sul *Whistleblowing*, avvia la relativa istruttoria (ai sensi della successiva lettera C) potendosi avvalere del supporto delle funzioni aziendali competenti e/o di consulenti esterni, a seconda della natura e del contenuto della segnalazione;
- ii. qualora la segnalazione abbia contenuto non circostanziato e/o non verificabile:
 - se il segnalante non fosse raggiungibile per fornire le necessarie integrazioni, archivia la segnalazione;
 - quando, viceversa, il segnalante sia raggiungibile per fornire le necessarie integrazioni, domanda a quest’ultimo le informazioni aggiuntive e/o le precisazioni necessarie e, una volta ottenute tali informazioni ed appurato che la segnalazione faccia riferimento a fatti rilevanti ai sensi della normativa sul *Whistleblowing*, avvia la relativa istruttoria (ai sensi della successiva lettera C).
- iii. qualora la segnalazione abbia ad oggetto fatti che – seppur riguardanti ARMONY S.p.A. – non rientrano nell’ambito di applicazione del presente documento (c.d. “**segnalazioni non inerenti**”, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, reclami di natura commerciale, proposte commerciali, attività di marketing), provvede a trasmetterla alla funzione aziendale competente a conoscere della tematica, la quale fornirà tutti i chiarimenti e/o il supporto necessario e, all’esito della propria attività, fornirà un aggiornamento al Gestore del canale di segnalazione interna di ARMONY S.p.A. circa i risultati delle proprie attività;
- iv. qualora sui fatti segnalati sia nota l’esistenza di indagini in corso da parte di Pubbliche Autorità (es. autorità giudiziarie e/o organi amministrativi) si astiene dal trattare l’istruttoria;
- v. qualora la segnalazione sia relativa a fatti già in precedenza noti e compiutamente accertati, senza che la nuova segnalazione abbia aggiunto o consenta di aggiungere elementi o aspetti ulteriori rispetto a quanto già conosciuto (c.d. “**segnalazioni superate**”), archivia la segnalazione.

Fermo restando quanto previsto nel caso di avvio dell’istruttoria, il Gestore del canale di segnalazione interna, in tutte le ipotesi di archiviazione della segnalazione, fornisce ugualmente riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell’avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza

del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, comunicando la propria decisione e motivando le scelte prese.

C) Istruttoria

In tutti i casi in cui la segnalazione abbia – anche a seguito delle richieste e dell’ottenimento delle necessarie integrazioni – un contenuto preciso, circostanziato e verificabile, e faccia riferimento a fatti rilevanti ai sensi della normativa sul *Whistleblowing*, il Gestore del canale di segnalazione interna avvia la relativa istruttoria, potendosi avvalere del supporto delle funzioni aziendali competenti e/o di consulenti esterni, a seconda della natura e del contenuto della segnalazione. In ogni caso, il coinvolgimento di tali funzioni aziendali competenti e/o di consulenti esterni avviene nel massimo rispetto delle garanzie di riservatezza e delle misure di protezione a tutela del segnalante meglio rappresentate al successivo paragrafo 7.

L’obiettivo dell’istruttoria è quello di eseguire gli approfondimenti finalizzati ad accertare in modo oggettivo la fondatezza o meno dei fatti segnalati.

Il Gestore del canale di segnalazione interna mantiene le interlocuzioni con il segnalante e, durante tutto il corso dell’istruttoria, può richiedere a quest’ultimo ogni integrazione che ritenga necessaria ai fini dell’accertamento; può inoltre avvalersi – anche tramite i responsabili delle funzioni aziendali competenti o i consulenti esterni che supportano l’attività istruttoria – di tutti i mezzi istruttori che ritiene opportuni e proporzionati alla natura e alla gravità dei fatti segnalati, avendo cura di non rivelare mai l’identità della persona segnalante né qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità (salvo in caso in cui il segnalante abbia prestato espressamente il proprio consenso alla rivelazione a terzi della propria identità).

D) Chiusura delle segnalazioni

Entro tre mesi dalla data dell’avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, il Gestore del canale di segnalazione interna fornisce riscontro al *whistleblower*, comunicandogli l’esito della propria segnalazione.

Tale “riscontro” può consistere nella comunicazione dell’archiviazione, nell’avvio di un’inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un’autorità competente per ulteriori indagini.

Si precisa, tuttavia, che il riscontro può anche essere meramente interlocutorio, potendo avere ad oggetto le informazioni relative alle attività sopra descritte che ARMONY S.p.A. intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell’istruttoria. In tal caso, gli esiti verranno comunque comunicati alla persona segnalante, una volta che il Gestore del canale di segnalazione interna abbia terminato l’istruttoria.

In esito alla fase di istruttoria, il Gestore del canale di segnalazione interna:

- qualora il contenuto della segnalazione dovesse essere confermato, demanda la definizione degli eventuali provvedimenti necessari alla/e funzione/i competente/i per tematica, nel rispetto del Sistema Disciplinare e del sistema di procure in vigore;
- qualora nel corso dell’accertamento (a prescindere dall’esito) dovessero emergere aree di debolezza e/o punti di miglioramento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, potrà richiedere l’attuazione delle necessarie azioni di miglioramento.

Per le segnalazioni rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001, il Gestore del canale di segnalazione interna informa l’Organismo di Vigilanza circa l’esistenza della segnalazione ed i risultati dell’istruttoria prima della chiusura definitiva della stessa, allo scopo di raccogliere le sue osservazioni e le eventuali ulteriori esigenze di approfondimento.

Il Gestore del canale di segnalazione interna procede – sentito il parere dell’Organismo di Vigilanza per le segnalazioni rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 – alla chiusura della segnalazione, classificandola come “Fondata” o “Non fondata” e “Con azioni” o “Senza azioni”, siano esse di miglioramento del sistema delle

procedure e dei controlli interni o di altro tipo (es. adozione, da parte della società, di sanzioni disciplinari e/o denuncia all'Autorità Giudiziaria).

Infine, si procede ad attivare i flussi di comunicazione tra il Gestore del canale di segnalazione interna, l'Organo Amministrativo e di Controllo e gli altri attori del sistema di controllo interno, in particolare l'Organismo di Vigilanza, al quale vengono sempre trasmesse le informazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 perché aggiorni la valutazione dei rischi e adotti le iniziative che ritiene opportune ai fini della prevenzione.

6. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Il Gestore del canale di segnalazione interna garantisce la conservazione della documentazione originale relativa alle segnalazioni, nonché delle carte di lavoro relative all'istruttoria e agli eventuali *audit* riferiti alla segnalazione, in appositi archivi informatici con i più elevati standard di sicurezza e riservatezza in coerenza con le disposizioni normative vigenti.

I dati personali dei soggetti coinvolti a qualsiasi titolo nella segnalazione e nelle conseguenti attività di indagine (*i.e.* segnalante, segnalato e soggetti terzi), sono trattati e conservati nel rispetto della normativa in materia di protezione di dati personali e, in particolare, del Regolamento (UE) 2016/679, del D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e del D. Lgs. 18 maggio 2018, n. 51.

In ogni caso, se i fatti oggetto di segnalazione non rientrano nell'ambito di applicazione della normativa in materia di *Whistleblowing* e/o non sono accertabili, i dati personali eventualmente contenuti all'interno della segnalazione saranno cancellati o resi anonimi entro 30 giorni dal ricevimento della stessa.

Allo stesso modo, se la segnalazione risulta infondata e nessuna azione giudiziaria o disciplinare viene avviata da parte della società, i dati personali saranno cancellati o resi anonimi entro 30 giorni dal termine del processo di indagine.

Le segnalazioni – depurate da tutti i dati personali dei soggetti coinvolti, nei casi sopra descritti, ovvero complete dei dati personali dei soggetti coinvolti, negli altri casi – nonché la relativa documentazione saranno conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

7. GARANZIE E TUTELE

Le garanzie e tutele descritte nei successivi paragrafi a), b), c) e d), si applicano non soltanto quando il contratto di lavoro, di collaborazione o il diverso rapporto intercorrente tra la Società ed il soggetto segnalante sia in corso di esecuzione al momento della segnalazione ma anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

È onere del segnalante specificare, all'interno della segnalazione, se voglia mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

In assenza di tale indicazione, infatti, la segnalazione potrebbe essere trattata come una segnalazione ordinaria, non rientrante nel campo di applicazione del D. Lgs. n. 24/2023, con conseguente inapplicabilità delle relative garanzie e tutele.

Tale specificazione consente, inoltre, laddove la segnalazione venga erroneamente inviata ad un soggetto non competente, la trasmissione tempestiva da parte di quest'ultimo al soggetto autorizzato a ricevere e gestire le segnalazioni di *whistleblowing*, nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla legge.

a) Garanzia di riservatezza

Il Gestore del canale di segnalazione interna, nonché tutto il personale di ARMONY S.p.A. che, a vario titolo, dovesse essere coinvolto nella gestione delle segnalazioni, è tenuto a garantire la riservatezza sull'esistenza e sul contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, nonché sull'identità dei soggetti segnalanti (ove comunicati), dei facilitatori (se presenti), dei soggetti segnalati e/o, comunque, di tutti i soggetti coinvolti o menzionati nella segnalazione.

Ogni comunicazione relativa all'esistenza e al contenuto della segnalazione, nonché all'identità dei segnalanti (ove comunicati) e segnalati, deve seguire rigorosamente il criterio del "need to know". A tal fine, il Gestore del canale di segnalazione interna annota nell'apposito Registro delle Persone Autorizzate l'elenco delle persone a cui si è reso necessario fornire comunicazioni in merito a ciascuna segnalazione e le informazioni comunicate (es. esistenza e/o contenuto della segnalazione, identità del segnalante e/o del segnalato, esito degli accertamenti svolti).

b) Tutela del segnalante

ARMONY S.p.A. ed il Gestore del canale di segnalazione interna garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante a partire dalla fase di ricezione della segnalazione, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge.

Per le segnalazioni trasmesse attraverso la piattaforma informatica di cui al precedente paragrafo 5, lett. A, la riservatezza della identità del segnalante (come anche del contenuto della segnalazione) è tutelata con le seguenti modalità:

- la piattaforma è rilasciata da un soggetto specializzato, terzo e indipendente rispetto ad ARMONY S.p.A.;
- la piattaforma adotta la politica "no-log", non rileva cioè in alcun modo, diretto o indiretto, informazioni sulle modalità di connessione (ad esempio, server, indirizzo IP, mac address), garantendo così il completo anonimato nell'accesso. Inoltre, i sistemi informatici aziendali non sono in grado di identificare il punto di accesso alla piattaforma (indirizzo IP), anche nel caso in cui l'accesso venisse effettuato da un computer connesso alla rete aziendale o tramite link disponibile sul sito web www.armonycucine.it;
- la piattaforma garantisce elevati standard di sicurezza, impiegando algoritmi di cifratura avanzata e altri metodi di protezione da accessi non autorizzati;
- il segnalante, se lo ritiene, può indicare il proprio nominativo all'interno della sua segnalazione o decidere di rimanere anonimo.

Per le segnalazioni trasmesse attraverso i canali di posta cartacea ed elettronica, la riservatezza della identità del segnalante (come anche del contenuto della segnalazione) è tutelata con le seguenti modalità:

- la corrispondenza cartacea indirizzata al Gestore del canale di segnalazione interna viene a lui consegnata chiusa (così come recapitata dal servizio postale).

In tutti i casi in cui sia stato comunicato il nominativo del segnalante, nella trattazione delle segnalazioni da parte del personale di ARMONY S.p.A. eventualmente coinvolto nella gestione delle segnalazioni, lo stesso nominativo viene separato dal contenuto della segnalazione e sostituito con il codice alfanumerico attribuitogli in fase di prima annotazione nell'apposito Registro custodito presso il Gestore del canale di segnalazione interna.

c) Tutela del segnalante da ritorsioni e discriminazioni

Nel rispetto della legge e del proprio Codice Etico, ARMONY S.p.A. vieta e sanziona ogni forma di ritorsione o di discriminazione nei confronti di chiunque abbia effettuato una segnalazione (come di chiunque abbia collaborato ad accertare i fatti segnalati) in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, fossero veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del D. Lgs. n. 24/2023, a prescindere che la segnalazione si sia poi rivelata fondata o meno.

In particolare, oltre che nei confronti del soggetto segnalante, ARMONY S.p.A. vieta e sanziona qualsiasi forma di ritorsione o di discriminazione rivolta nei confronti:

- dei c.d. “facilitatori”, ovverosia di tutte le persone fisiche che, eventualmente, assistano il segnalante nel processo di segnalazione, fornendogli consulenza e sostegno, e che operino all’interno del medesimo contesto lavorativo (es. un collega di un Ufficio diverso da quello di appartenenza del segnalante che assiste quest’ultimo nel processo di segnalazione);
- delle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- dei colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- degli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Qualora in particolare il segnalante in buona fede sia un dipendente della Società, il Gestore del canale di segnalazione interna (avvalendosi delle Funzioni aziendali competenti) monitorerà lo svolgersi della vita lavorativa del dipendente per un periodo di 2 anni dalla data della segnalazione, per provare l’assenza di azioni discriminatorie o altre forme di ritorsione conseguenti alla segnalazione stessa. Allorché il segnalante sia un dipendente, lo stesso non potrà essere licenziato, ne potrà subire alcun mutamento di mansione, o essere sospeso, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro, salvo che la decisione non sia motivata da ragioni diverse ed ulteriori rispetto alla segnalazione (e ne sia data evidenza al Gestore del canale di segnalazione interna).

Per accedere a tali tutele, tuttavia, è necessario non soltanto che la segnalazione sia stata effettuata in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, fossero veritiere e rientranti nell’ambito oggettivo di applicazione del D. Lgs. n. 24/2023, ma anche che la segnalazione o divulgazione pubblica sia stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal D. Lgs. n. 24/2023 e che sussista un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.

Alle tutele offerte da ARMONY S.p.A. si aggiunge – per i soggetti che abbiano subito o ritengano di aver subito una ritorsione quale conseguenza di una segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica – la **possibilità di comunicare le ritorsioni ad ANAC**.

In particolare, possono effettuare tale comunicazione all’indirizzo di ANAC i seguenti soggetti, qualora ritengano di aver subito una ritorsione a causa di una segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica: i segnalanti, i facilitatori, le persone del medesimo contesto lavorativo, i colleghi di lavoro (anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante), denunciante, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Nell’effettuare la comunicazione della ritorsione è necessario dare atto della consequenzialità tra segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata e la lamentata ritorsione. Quindi il segnalante deve fornire ad ANAC elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata e la lamentata ritorsione.

In tali casi, ricevuta la comunicazione, ANAC effettua gli accertamenti che la legge le attribuisce e, qualora accerti la natura ritorsiva di atti, provvedimenti, comportamenti, omissioni adottati, o anche solo tentati o minacciati, ne consegue la loro nullità e l’applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria.

d) Tutela del segnalato

ARMONY S.p.A. richiede che tutti collaborino al mantenimento di un clima aziendale di reciproco rispetto e vieta atteggiamenti che possano ledere la dignità, l'onore e la reputazione di ciascuno.

Le garanzie di riservatezza fissate dalla presente Procedura tutelano anche il segnalato.

Il segnalato non verrà sanzionato disciplinarmente in mancanza di riscontri oggettivi in merito alla violazione segnalata, ovvero senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione e provveduto a contestare i relativi addebiti a mezzo delle procedure di legge e/o di contratto.

Il segnalato non potrà richiedere di conoscere il nominativo del segnalante, fatti salvi i casi espressamente previsti dalla legge. A ulteriore tutela del segnalato, restano impregiudicate le azioni e facoltà consentitegli dalla legge.

8. SANZIONI DISCIPLINARI E ALTRI PROVVEDIMENTI

ARMONY S.p.A. prevede e adotta, nei confronti dei propri dipendenti e qualora ne ricorrano i presupposti, sanzioni disciplinari nei confronti di:

- coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio 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;
- del soggetto segnalato, per le responsabilità eventualmente accertate all'esito dell'istruttoria;
- chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati dalla presente Procedura;
- coloro che abbiano effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave.

I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati, potendo giungere, per le ipotesi di maggiore gravità, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Riguardo ai soggetti terzi (es. partner, fornitori, consulenti, agenti) ARMONY S.p.A. sanzionerà gli eventuali contegni illegittimi facendo uso dei rimedi e delle azioni previste dalla legge, oltre che di quelli previsti dalle clausole contrattuali che impongono il rispetto del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

9. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Il trattamento dei dati personali nell'ambito delle segnalazioni avverrà nel rispetto della vigente normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali, incluso il Regolamento (UE) 2016/679 ("GDPR"), il D. Lgs. 30 giugno 2003 n. 196 e il D. Lgs. 18 maggio 2018 n. 51, nonché ogni eventuale altra legge e/o regolamento applicabile, ed in conformità con la specifica informativa sulla privacy ("Privacy Policy") resa agli interessati e pubblicata sulla piattaforma.

In occasione di ogni segnalazione, il segnalato e altri soggetti coinvolti nella segnalazione potrebbero non ricevere immediatamente l'informativa privacy in merito al trattamento dei loro dati, laddove sussista il rischio che, fornendo tale informativa, si comprometta la capacità di verificare efficacemente la fondatezza della segnalazione o di raccogliere i riscontri necessari.

ARMONY S.p.A., nella gestione delle segnalazioni, opera nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili, ivi inclusi, in particolare, i principi di necessità, proporzionalità e liceità del trattamento così come previsti nel GDPR. In conformità al principio di minimizzazione, di cui all'art. 5 GDPR, solo i dati personali che risultano adeguati, pertinenti e necessari rispetto alle finalità della presente Procedura possono essere oggetto di trattamento. Pertanto, tutti i dati personali (del segnalante, laddove la segnalazione sia nominativa, del segnalato, del facilitatore e di qualunque altra persona fisica) contenuti nella segnalazione o altrimenti raccolti in fase di istruttoria che non risultassero strettamente necessari ad accertare e verificare la fondatezza o meno della Segnalazione saranno cancellati o resi anonimi.

Gli interessati potranno esercitare i diritti previsti dal GDPR e dalle applicabili disposizioni di legge, rivolgendosi al Responsabile del trattamento a norma dell'art. 28 del GDPR – Avv. Enrico Bevilacqua – all'indirizzo email: whistleblowing@armonycucine.it.

Laddove sussista il rischio che dall'esercizio dei diritti riconosciuti all'interessato possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante e che si possa compromettere la capacità di verificare efficacemente la fondatezza della segnalazione o di raccogliere le prove necessarie, ARMONY S.p.A. si riserva la facoltà di limitare o ritardare l'esercizio di detti diritti, conformemente a quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge

In nessuna circostanza il segnalato e/o soggetti terzi potranno esercitare i propri diritti di accesso per ottenere informazioni sull'identità del segnalante, salvo il caso in cui quest'ultimo abbia effettuato una segnalazione che si sia rivelata, in base alle circostanze concrete accertate nel corso dell'istruttoria, oltre che infondata sulla base di elementi oggettivi, effettuata in malafede o con grave negligenza.

10. ULTERIORI INFORMAZIONI – PROCEDURE, PRESUPPOSTI E CANALI PER EFFETTUARE LE C.D. “SEGNALAZIONI ESTERNE”

L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ha attivato un servizio che consente di effettuare una segnalazione – riguardante le violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o della Società e/o le ulteriori violazioni meglio descritte nel precedente paragrafo 4, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, pubblico o privato – attraverso un **canale esterno**, che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli previsti (e meglio descritti nel prosieguo) o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

A) Presupposti per la segnalazione esterna

L'accesso a tale canale, tuttavia, è consentito solo al ricorrere di determinate condizioni espressamente previste dal legislatore. In particolare, la persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della presentazione della stessa, ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) il canale di segnalazione interno, pur essendo obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal D. Lgs. n. 24/2023 con riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni interne;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere – sulla base delle circostanze del caso concreto, allegare alla segnalazione, e di informazioni effettivamente acquisibili – che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

B) Canali di segnalazione esterna

Le segnalazioni esterne possono essere effettuate:

- ✓ in **forma scritta**, tramite la piattaforma informatica messa a disposizione dall'ANAC;
- ✓ in **forma orale**, attraverso le linee telefoniche o i sistemi di messaggistica vocale appositamente predisposti dall'ANAC;

✓ su richiesta della persona segnalante, mediante un **incontro diretto** fissato entro un termine ragionevole.

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

C) Procedura di segnalazione esterna

L'ANAC, ha istituito un apposito Ufficio per la Vigilanza sulle segnalazioni dei whistleblowers (UWHIB), costituito da personale specificamente formato nella gestione e nella trattazione delle segnalazioni.

Inoltre, attraverso il personale specificamente formato dell'UWHIB, fornisce informazioni sull'uso del canale di segnalazione esterna e del canale di segnalazione interna, sugli obblighi informativi relativi al trattamento dei dati personali nonché sulle misure di protezione di cui al capo III del d.lgs. n. 24/2023.

Quando il soggetto segnalante abbia inviato la propria segnalazione esterna mediante i canali di cui alla precedente lettera B, entro sette giorni dalla data della sua acquisizione l'UWHIB dà avviso alla persona segnalante dell'avvenuta ricezione della segnalazione, salvo esplicito rifiuto della persona segnalante ovvero salvo il caso in cui ANAC ritenga che l'avviso possa pregiudicare la tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante.

Il dirigente dell'ufficio UWHIB procede preliminarmente a verificare la sussistenza di almeno una delle condizioni previste dalla precedente lettera A e, laddove non ricorra alcuna delle suddette condizioni, l'UWHIB archivia la segnalazione poiché improcedibile. Diversamente, l'Ufficio procede a valutare la sussistenza dei requisiti di ammissibilità.

La segnalazione è considerata inammissibile e viene archiviata in via diretta dal dirigente dell'ufficio UWHIB al ricorrere dei seguenti motivi:

- a) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate nell'art. 2, co. 1, lett. a) del D. Lgs. n. 24/2023;
- b) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri di vigilanza dell'Autorità, ivi inclusa l'assenza dei presupposti per l'effettuazione della segnalazione con particolare riferimento alle persone che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato;
- c) manifesta incompetenza dell'Autorità sulle questioni segnalate;
- d) accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione;
- e) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite;
- f) mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti indicati dal Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio;
- g) sussistenza di violazioni di lieve entità.

Nei casi di cui alle lett. d) e lett. f), l'UWHIB, ove quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato, può chiedere al whistleblower elementi integrativi tramite il canale a ciò dedicato.

L'UWHIB mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante, tenendo traccia dell'attività svolta e fornendo informazioni, anche d'ufficio, sullo stato di avanzamento dell'istruttoria, almeno con riferimento ai principali snodi decisionali.

L'UWHIB dà corretto seguito alle segnalazioni ricevute attraverso le seguenti attività:

- a) fuori dai casi di inammissibilità, l'UWHIB trasmette agli uffici di vigilanza competenti per materia la segnalazione di illeciti. Essi svolgono le attività istruttorie ai sensi del relativo Regolamento di vigilanza e delle linee guida adottate dall'Autorità in materia;

- b) qualora la segnalazione abbia ad oggetto illeciti che rilevano sotto il profilo penale o erariale, l'UWHIB archivia la medesima perché inammissibile per manifesta incompetenza dell'ANAC e ne dispone l'immediata trasmissione, con nota a firma del Presidente dell'Autorità, alla competente Autorità giudiziaria o contabile, evidenziando che si tratta di una segnalazione *whistleblowing*, nel cui processo di gestione si dovrà pertanto assumere ogni cautela per garantire il rispetto delle disposizioni previste dalla normativa;
- c) qualora la segnalazione di illeciti abbia ad oggetto violazioni che non rientrano nell'ambito oggettivo di intervento dell'ANAC, bensì nella competenza di un'altra autorità amministrativa o di un'istituzione, organo o organismo dell'Unione Europea, l'UWHIB ne dispone l'archiviazione perché inammissibile e la trasmissione per gli eventuali seguiti di competenza, avendo cura di indicare che si tratta di segnalazione *whistleblowing* e che pertanto devono essere adottate tutte le cautele necessarie in termini di tutela della riservatezza e di trattamento dei dati personali.

In ogni caso, l'UWHIB provvede a dare riscontro alla persona segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento.

In altri termini, l'UWHIB entro tre/sei mesi comunica al segnalante:

- l'archiviazione diretta predisposta o che si intende predisporre;
- la trasmissione all'Autorità competente già effettuata o che si intende effettuare;
- l'attività già svolta dall'Ufficio di vigilanza competente interno all'Autorità o che quest'ultimo intende svolgere.

Successivamente, laddove nell'arco temporale suddetto l'UWHIB non abbia comunicato la determinazione definitiva sul seguito della segnalazione ma solo le attività che si intendono intraprendere, lo stesso comunica alla persona segnalante l'esito finale della gestione della segnalazione, che può consistere nell'archiviazione diretta, nelle risultanze istruttorie dell'Ufficio di vigilanza competente o nella trasmissione alle Autorità competenti.

ALLEGATO 5

DICHIARAZIONE D'IMPEGNO

“Io sottoscritto _____, nato a _____ il _____,
residente in _____, Via _____ n. _____,

dichiaro che:

- mi è stata consegnata copia del Codice Etico di ARMONY S.p.A. a socio unico, copia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche solo il “Modello 231”) adottato da ARMONY S.p.A. a socio unico nonché copia del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il “D. Lgs. n. 231/2001”);
- ho letto attentamente il Codice Etico e il Modello 231 adottati da ARMONY S.p.A. a socio unico, nonché il D. Lgs. n. 231/2001;
- mi impegno ad osservare le prescrizioni in essi contenute;
- ho partecipato alla specifica attività formativa organizzata dalla Società per i propri dipendenti.

Dichiaro, inoltre, di aver compreso il contenuto del Codice Etico e del Modello 231 di ARMONY S.p.A. a socio unico nonché del D. Lgs. n. 231/2001.

(Luogo) _____, (data) ____ _____.

Firma